Niveau(x) d'enseignement : 0 Numéro ISN : 9613
Centre d'intérêt : 300

Leclerc, Marie.

La discrimination, c'est criminel / [rédigé par Marie Leclerc sous la coordination de Rosette Côté et Christian Payeur]. -- [Sainte-Foy] : Centrale de l'enseignement du Québec, 1986.
39, [1] p. : ill. ; 28 cm.

Titre de départ. Titre de la couv. : De la discrimination à l'égalité. Code : D-8771. Bibliogr. : p. [40]. Notes bibliogr. : p. 39.

Vedette(s)-secondaire(s) : Côté, Rosette, éd • Payeur, Christian, éd • Centrale de l'enseignement du Québec

Descripteur(s) : Droits de la personne • Accès à l'emploi • Discrimination sociale • Sexisme • Racisme • Attitude du syndicat

Cette brochure a pour objectif de sensibiliser chaque membre de la CEQ à la présence de la discrimination dans le fonctionnement et dans les mécanismes de l'organisation du travail et ce, dans le contenu apparent des conventions collectives et aussi dans leur application quotidienne. Elle a aussi pour but de dégager de nouvelles perspectives ainsi que des pistes d'intervention permettant de contrer ce phénomène qu'on appelle "discrimination systémique". Enfin, elle vise à stimuler le développement de programmes d'accès à l'égalité et de pratiques novatrices pour les groupes faisant l'objet de discrimination : les femmes, les minorités ethniques, les autochtones et les personnes handicapées. Le développement des deux grandes parties de cette brochure va être ponctué de trois niveaux de réflexion : 1. Fiction : le portrait de l'évolution d'une femme face aux stéréotypes de son milieu; 2. Analyse déductive : un questionnement personnalisé de l'organisation du travail et des enjeux sous-jacents à l'établissement de programmes d'accès à l'égalité; 3. Faits : la présentation synthétique de quelques données concernant la situation des groupes discriminés et une mise en perspective des actions à mener.

Type de document :

9613

De la discrimination à l'égalité

Centrale de l'enseignement du Québec

À RECHERCHER: Preuves, témoignages ou documents. Tout indice du type: extrait de convention collective, de manuel scolaire, critères de recrutement, de sélection et d'évaluation, etc., pouvant servir à l'identification du coupable; des exemples de décisions et de pratiques sexistes...

COUPABLE PRÉSUMÉ: Le système.

SIGNALEMENT: Mécanismes d'apparence neutre dont les effets ont un caractère d'exclusion et de discrimination pour un groupe social.

ACTE D'ACCUSATION: Discrimination systémique.

MOBILES: La perpétuation indue d'un ordre social dont les règles reproduisent une division sociale du travail fondée sur le sexe, la classe et la race, cause d'injustices et d'exploitation.

ARMES: Le fonctionnement des institutions et les valeurs dominantes dans la culture occidentale blanche masculine.

CRIME PERPÉTRÉ: Avoir exercé de la discrimination de manière systémique contre des groupes maintenus minoritaires face au pouvoir politique et économique au sein de la société québécoise.

VICTIMES: Les femmes d'abord, ainsi que certaines communautés culturelles, les autochtones et les personnes handicapées.

SOLUTIONS ENVISAGÉES: 1. Mobilisation générale de toutes les personnes intéressées;

2. Recherche et inve
collectives et des di
discriminatoires;

3. Débat au sein de
cation et dans la so

4. Négociation de
brefs délais dans t

5. Élaboration de
lieux de travail;

6. Changement de
orientées vers la
l'exploitation, la
naturelles, l'infér

OBJECTIF POURS
tes et tous dans
culturelles.

ÉQUITÉ dans le
et social, implique

Toute personne
priée de s'adres
condition des fe
hec, C.P. 5800,
4E5

systématique de nos conventions
nismes potentiellement

nisations, dans le milieu de l'édu-
bécoise en général;

nes d'accès à l'égalité dans les plus
lieux de travail;

alternatives en éducation et sur nos

urs et des mentalités, jusqu'à ce jour
on, le profit, la réussite individuelle,
ation, la surutilisation des richesses
surexploitation des femmes.

ALITÉ des droits et de fait pour tou-
des différences politiques et

t des individus aux plans économique
fus de toute forme de discrimination.

le fournir un élément de preuve est
ité de recherche ou au Comité de la
la Centrale de l'enseignement du Qué-
emin Ste-Foy, Ste-Foy, Québec. G1V

REMERCIEMENTS

Nous tenons à remercier toutes les personnes qui ont collaboré à la réalisation de cette brochure, soit en nous rendant disponibles leurs travaux de recherche, soit en acceptant d'accorder des entrevues.

Cette brochure a été rédigée par Marie Leclerc sous la coordination de Rosette Côté et Christian Payeur de la CEQ.

Nos remerciements vont également à Louise Taschereau qui a assumé les travaux de dactylographie.

Illustrations: Nicole Mc Clure

Graphisme et mise en page: Service des communications CEQ.

TABLE DES MATIÈRES

Présentation 6

Introduction générale
« Démasquer la discrimination » 7

(Fiction I) Monologue à 6 ans «Pour une enfance dégagée des stéréotypes » 8

Partie I:
Le portrait de la discrimination 9

De la petite histoire 9

(Fiction II) 12 ans - confidences au téléphone « Adolescence et prise de conscience » 10

Les différentes facettes de la discrimination 11

Une logique de division 12

La situation des groupes discriminés 12

Les femmes 12

(Fiction III) 18 ans - Rencontre autour d'un café « L'orientation des filles: et après? » 17

Les personnes vivant avec un handicap 18

Les autochtones 19

Les minorités ethniques et culturelles 21

(Fiction IV) 24 ans - Lettre à Catherine « Où s'en vont mourir les rêves » 23

Ça vient de loin 24

2ème partie:
Perspectives pour l'égalité 25

Un cadre social à influencer 25

(Fiction V) 30 ans - La vie précaire « La super-femme, une solution? » 29

L'évolution par nos combats 30

Origine de l'accès à l'égalité 30

Le cadre légal fédéral et provincial 31

(Fiction VI) En route pour la quarantaine - cheminer en dépit de... « Discrimination sur la base du sexe » 32

Qu'est-ce qu'un programme d'accès à l'égalité 33

Et si on questionnait les solutions? 34

Enjeux pour nos interventions 35

(Fiction VII) Rappel des conditions faites aux aînées « Nous n'avons pas le choix de nous battre » 37

Conclusion générale 38

Références 39

Autres documents consultés 40

PRÉSENTATION

Cette brochure a pour objectif de sensibiliser chaque membre de la Centrale de l'enseignement du Québec à la présence de la discrimination dans le fonctionnement et dans les mécanismes de l'organisation du travail et ce, non seulement dans le contenu apparent de nos conventions collectives mais aussi dans leur application quotidienne.

Elle a aussi pour but de dégager de nouvelles perspectives ainsi que des pistes d'intervention permettant de contrer ce phénomène qu'on appelle « discrimination systémique ». Enfin, elle vise à stimuler le développement de programmes d'accès à l'égalité et de pratiques novatrices pour les groupes faisant l'objet de discrimination. Ces groupes tels qu'ici identifiés sont: les femmes, les minorités ethniques, les autochtones et les personnes handicapées.

Le développement des deux grandes parties de cette brochure va être ponctué de trois niveaux de réflexion:

FICTION: *le portrait en sept tranches de l'évolution d'une femme face aux stéréotypes de son milieu, de la petite enfance à l'âge mur;*

ANALYSE DÉDUCTIVE: *un questionnement personnalisé de l'organisation du travail et des enjeux sous-jacents à l'établissement de programmes d'accès à l'égalité;*

TABLEAU DES FAITS: *la présentation synthétique de quelques données et éléments d'analyse concernant la situation des groupes discriminés et une mise en perspective des actions à mener.*

Il n'est pas coutume d'utiliser le « je », de parler de sentiments, de réfléchir à plume lancée à tous courants, tel qu'il est fait ici. C'est que chacune et chacun de nous se trouve concerné et que c'est une conscience viscérale des inégalités qu'il nous faut développer si nous voulons changer ce qui est si profondément incrusté.

Il vous est proposé une démarche exploratoire. Que signifie pour chacune et chacun de nous la discrimination? Dans le débat sur l'égalité de fait, où est-ce que je me situe? Interpellant et mettant en situation le personnel de soutien, enseignant et professionnel, cette brochure se veut un instrument de travail pour toutes et tous.

Voici donc une sorte de reportage, tentant de tracer un portrait le plus senti et le plus juste possible de situations de discrimination aux contours multiples et de propositions d'avenues de changement. Nous nous sommes appuyés pour ce faire sur de récents rapports d'enquête et de recherche ainsi que sur des entrevues. À cette étape de nos réflexions collectives, le tour d'horizon ne peut être complet. Nous ne prétendons pas tout dire, tout clarifier, ni avoir tout envisagé. D'ailleurs, une recherche conjointe MEQ-CEQ permettra d'établir un portrait plus détaillé de la situation des travailleuses dans les commissions scolaires, dans les différents corps d'emploi. Cette enquête exigera subséquemment un travail d'enquête dans nos milieux de travail. Le processus d'études et de réflexions est donc bien enclenché.

Pour que les femmes ne soient plus seules à protester. Pour que les exclus du monde du travail trouvent leur voix. Pour que nous agissions collectivement.

INTRODUCTION GÉNÉRALE

Démasquer la discrimination

La discrimination systémique... ça vous dit quelque chose? Celle qui est reproduite par le système, pourrait-on dire. Celle qui étiquette, diagnostique et traque les différences pour exclure les « hors-normes ». Celle qui est insidieuse et ne se révèle qu'à un examen attentif de nos conventions collectives, de la classification des différents secteurs d'emploi, de la composition et de la répartition des effectifs. Celle qui se dissimule « objectivement » derrière des clauses de protection, des normes du travail, des critères d'embauche. Bref celle qu'on juge aux résultats parce que c'est là que la vérité se fait jour.

Mais pour cela, il faut lever le voile, accepter de questionner et d'ébranler des systèmes d'emploi bien rodés - bien intégrés - et scruter d'un autre regard le vécu de nos conditions de travail. Qui fait quoi, selon quelle logique, pour quelle rémunération et dans quel cadre?

Cela va déranger, c'est sûr. Cela va même soulever des appréhensions: « La discrimination? pis quoi encore? C't'une question de personnalité! » - « Je n'veux plus entendre parler de dénonciations. Y a plus rien de neuf sous la grisaille. Vous ne m'apprendrez rien... » - « Les femmes, les femmes... vous chialez encore? Pou. tant vous avez eu ce que vous vouliez: le droit de vote, l'accès aux professions,... Contentez-vous en donc! » - « Encore quelque chose qui va semer la zizanie. Si vous ne souleviez pas de problèmes, personne ne protesterait! »

Et pourtant... Oui, ce sont plus que des problèmes individuels. Ce sont des situations éprouvées par de nombreux membres de groupes sociaux identifiables. Ce sont des situations que, nous-mêmes ou nos enfants, nous sommes appelés à vivre, de près ou de loin. A fortiori lorsqu'on est du sexe féminin. Ce sont aussi des situations que nous encourageons, souvent sans le savoir, ou sans être conscientes et conscients de toutes les conséquences de l'injustice faite, ni de ses causes profondes et de leurs ramifications dans notre inconscient ou subconscient.

Et si c'était moi? Et si c'était toi qui te trouvais en cause? Saurais-tu réagir? Saurais-je chercher en moi le courage d'intervenir? Saurais-je nous convaincre de l'urgence d'agir?

Non seulement est-il possible mais urgent d'agir, d'identifier les meilleures façons d'attaquer le problème. Les législations québécoises et canadiennes reconnaissent la discrimination comme illicite et permettent maintenant la mise sur pied de programmes d'accès à l'égalité comportant des mesures de redressement, d'équité en emploi et de soutien.

Il faut connaître et élaborer de tels outils correctifs tout en identifiant la portée et les limites de ce type d'actions. Il n'y a pas que ça que l'on peut faire. Nous nous devons de « désexiser » et de « déracialiser » nos pratiques et nos attitudes quotidiennes.

Nous allons aussi être confrontés à l'impérieuse obligation d'augmenter la représentation numérique des personnes des groupes discriminés dans les emplois où elles sont représentées. Il ne s'agit pas ici de « transvidage » de main-d'oeuvre féminine et masculine d'un champ professionnel à l'autre, mais bien d'abord d'accroître dans le monde du travail la présence et l'apport des membres lésés de la société, majoritairement de sexe féminin. Ce faisant, nous questionnons aussi l'organisation du travail et ses effets discriminatoires.

Cela implique un questionnement de nos façons de voir - toujours teintées au masculin - et la remise en cause d'inéquités dues à la discrimination passée et présente. Cela exige de nous une nouvelle recherche, à force de conscience, d'un respect des identités collectives de notre société. L'objectif d'accès équitable au monde du travail passe par la revendication du plein emploi, d'une restructuration de l'organisation du travail qui tienne compte des problèmes des discriminés et de conditions de travail améliorées pour toutes et tous, incluant l'accès à la syndicalisation.

Cela s'inscrit aussi, en toute cohérence, dans le cheminement de la CEQ pour l'édification d'une société égalitaire, sans exploitation.

FICTION
I

Pour une enfance dégagée des stéréotypes

MONOLOGUE À 6 ANS

« M'man... P'pa... vous dites souvent qu'une fille c'est pas pareil, pourquoi? P'pa... M'man... pourquoi moi il faut jamais m'énerver? Pierrot, lui, ... Pourquoi Steve il a les yeux comme ça?... Ils sont beaux ses yeux! Oh! regardez la femme elle a une jambe plus courte que l'... Quoi encore, j'peux rien dire! Moi j'aimerais ça parler une autre langue, juste le français c'est plate!... Oh la la. Quand c'est vous qui parlez, moi je vous dis pas d'arrêter de jacasser! »

P'pa... m'man... vous vous rappelez vous m'avez dit qu'il y en avait des femmes chauffeures d'autobus? Bien j'en ai vu une! Si vous aviez entendu ce qu'ils disaient les gens sur les bancs d'en arrière! Moi, quand je serai grande, je veux être une maman. Pis quand j'vais avoir une petite fille, j'vais pas aller travailler, j'vais rester avec elle pour m'en occuper. Pour pas qu'elle pleure... Maman, les gars est-ce que ça pleure comme les filles?

Pourquoi c'est toujours moi qui aide à ramasser les assiettes? Pierrot, papa, ils pourraient t'aider eux autres. Ils sont capables!

Papa, regarde mon bulletin, j'ai eu des « A ». Regarde. Mais regarde, papa! Tu dis que c'est beau mais tu as même pas l'air intéressé...

PARTIE I

Le portrait de la discrimination

J'appartiens à un monde où être différente ou différent accole une étiquette sans rémission. Un monde où un sexe, un handicap, une couleur de peau, une origine ethnique, une orientation sexuelle, un âge, une langue, une opinion politique, voire un mode de vie, sont couramment, quotidiennement, prétextes à discrimination.

Je participe malgré moi, en dépit de toute ma bonne conscience, à une culture dont les rouages, les lois et les institutions discriminent celles et ceux qui ne correspondent pas à ses normes.

Et j'ai beau contester parfois ces normes, j'y souscris le plus souvent. Car je suis le produit de la société qui me nourrit. Je vais à l'école des modèles qu'on me désigne. J'écoute, j'absorbe, j'intègre et... je reproduis des valeurs sur lesquelles j'ai peu de prise.

Je revendique pour mes enfants le droit de se réaliser comme individus. Soit. Elles et ils deviennent pourtant transmetteurs d'un ordre, d'une hiérarchie entre les classes, entre les sexes, entre les races. Entre les « bien-portants », les « normaux » et les autres. Selon le même système, la même organisation sociale que je remets en cause.

Puis-je y changer quelque chose? Dans le fin fond de moi, une voix me crie qu'il faut reconnaître l'existence de l'injustice pour pouvoir la combattre. Ne pas avoir peur d'identifier le mépris là où il se loge et là d'où il doit être extirpé. Afin de réinventer la tolérance, l'ouverture, l'acceptation des autres. Apprendre enfin à poser un autre regard, autrement critique, sur ma réalité, sur les multiples facettes des réalités que j'avais jusque-là refusé d'envisager à l'intérieur de mon univers.

Dans le fin fond de moi, je sais qu'il faut en arriver à remettre en cause des privilèges pour instaurer un partage équitable des richesses. J'en connais la difficulté, je redoute les résistances, les refus, les justifications. Mais je pressens que les valeurs et les mécanismes par lesquels se reproduisent l'exclusion et l'exploitation sont à questionner à leurs racines.

De la petite histoire

Le Québec a un passé riche d'exemples de distinctions faites sur la base de la race, du sexe...

Les « Indiens » de nos livres d'histoire pourraient me rappeler l'ère colonialiste et ses expropriations de territoire, expropriations dont on est loin d'avoir fini de régler les comptes.

Les institutrices rurales de l'ère duplessiste pourraient aussi me rafraîchir la mémoire concernant une époque où travailler tout en étant mère passait pour une hérésie... Sur cette base ancestrale de discrimination, les salaires étaient dérisoires, les droits aussi.

Les immigrantes et les immigrants qui sont venus par vagues successives au Québec eurent à se confronter à une collectivité réfractaire à la présence d'étrangers. Pour le haut clergé et nos gouvernements, toute influence extérieure, aux mœurs et idéologies différentes, donc dissolues... ? était vue comme contagieuse, dangereuse! Nombreux parmi ces « étrangers », comme on disait, sont allés grossir les rangs des travailleurs d'usines, de manufactures, à salaires plus bas que la moyenne. Les voleurs de job, disait-on d'eux aussi, ou encore « des bons-à-rien ».

Il valait mieux n'être ni pauvre, ni malade, ni jaune, ni noir, ni rouge, ni divorcée, ni mère célibataire. Valait mieux naître dans certaines paroisses, de bonne famille, être éduquée et éduquée au collège classique ou dans un institut d'art ménager, selon notre sexe et selon le rôle que la société attendait de nous.

Cette société traît son monde à partir de corridors étroits qui menaient à la réussite en affaires ou en politique.

En marge d'une population bien sélectionnée, conditionnée à la consommation de biens, a grossi un groupe d'indésirables: les hors-normes, les hors-la-loi de l'ordre économique. Exclus et marginalisés par les institutions d'enseignement comme par les compagnies-employeurs, allant de jobbines à l'assistance publique, à la détention pour délits d'atteinte à la propriété privée...

La situation a-t-elle tant changé aujourd'hui? Je suis quelque part en moi-même un être potentiellement « délinquant », lorsque je ne réussis pas à m'inscrire dans les normes que le système nous impose. Ces normes qui de tout temps sont venues encadrer nos agissements et nous subordonner à l'ordre établi, soit pour l'obtention d'un travail, d'un diplôme, ou d'un chez-soi correspondant à des critères d'aisance. Cet ordre établi que je subis aujourd'hui a fait la preuve de son inaptitude à répondre aux aspirations de toutes et tous.

FICTION II

Adolescence et prise de conscience

12 ANS - CONFIDENCES AU TÉLÉPHONE

« Xavier? C'est moi. Je ne pense pas aller faire du ménage à l'école avec toi ce soir. Mon père ne veut pas en entendre parler. Il m'interdit de sortir. De plus, il n'veut plus qu'on étudie ensemble..., ça a bardé tantôt, si tu avais entendu ça! Il paraît que tu as une mauvaise influence sur moi. Ils n'ont pas voulu croire que j'allais avec toi pour t'aider, ni que tu remplaçais ta mère à l'entretien ménager. Ils m'ont même dit que je devrais prendre le temps de le passer plus souvent à la maison, le balai. Et de faire attention pour pas que les gars me prennent pour une « planche à repasser »! Je leur en veux tellement. »

Mon père m'a lancé que j'serais mieux de m'arranger pour étudier, que j'étais rien qu'une fille et que c'est lui qui décidait. « Rien qu'une fille »! En tout cas, ils vont voir si j'suis rien qu'une fille...

« Ouille, je me suis fait attraper par mon « prof », pis par le directeur, si tu savais combien! Je suis pas assez féminine, qu'ils disent. Je réplique, je m'occupe trop de sports et pas assez de mes études. Eux aussi, ils trouvent que j'ai de mauvaises fréquentations.

Non, non, c'est pas à cause de toi. Pourquoi tu dis ça (...) Mais non, c'est pas parce que t'es noir, ni parce que t'es mon chum... Où est-ce que tu vas chercher ça... »

Les différentes facettes de la discrimination

Voici ce qu'on pourrait aussi appeler les différents visages de la discrimination, tels qu'ils ont été explicités par l'application des Chartes des droits et libertés.

a) La discrimination consiste dans une distinction, exclusion ou préférence, fondée sur un motif ou critère illicite ou interdit par la loi, qui a pour effet de compromettre le droit à l'égalité dans la reconnaissance et l'exercice des droits et libertés de la personne, qu'il s'agisse de droits reconnus par la Charte des droits et libertés de la personne ou d'autres lois.

La Charte québécoise fait cependant une distinction entre l'existence ou non d'intention au niveau des recours: l'article 49 permet de condamner à des dommages exemplaires et l'article 87 crée une infraction de nature pénale lorsque l'intention de discrimination est prouvée.

La discrimination historique est le traitement distinctif préjudiciable dont ont été victimes des groupes tels les femmes, les handicapés, les Noirs, etc., tout au cours des siècles. L'organisation sociale, économique et politique de chaque époque est marquée par l'héritage historique des époques antérieures. Même si des réformes, des transformations sociales ont amélioré la situation relative de groupes minoritaires, il n'en

La Charte des droits et libertés de la personne du Québec en vigeur depuis 1976 a une disposition générale qui précise ce qui est considéré comme discriminatoire:

« 10. Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice en pleine égalité des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier à ce handicap ».

« Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit ».

« 10.1 Nul ne doit harceler une personne en raison de l'un des motifs visés dans l'article 10 ».

b) On peut distinguer diverses formes de discrimination. La discrimination personnelle ou individuelle, intentionnelle ou non est celle où l'on rattache la cause aux attitudes de son auteur. Elle peut être ouverte lorsque l'auteur affiche son comportement discriminatoire en le justifiant par ses perceptions, ses préjugés et ses attitudes personnelles ou déguisées lorsque son auteur nie le parti-pris de ses attitudes derrière des ententes tacites avec le milieu.

La discrimination n'est pas nécessairement un acte intentionnel. On pourrait probablement dire, au contraire, que la discrimination la plus connue, celle qui se produit entre deux personnes (refus d'embauche, mise à pied, refus de location d'un logement, refus d'accès à un restaurant, à une discothèque, etc.) se déguise, de la part de celui qui la pratique, derrière toutes sortes de justifications: exigences des clients, des autres locataires, des autres employés, etc. L'agent « discriminateur » pense que son geste est légitime. Ou il le justifiera par toutes sortes de raisonnements fondés sur des préjugés: les Noirs, les femmes, ne peuvent pas faire ce genre de travail... La Charte québécoise des droits et libertés n'exige pas la preuve de l'intention: il suffit que le geste ait pour effet de compromettre l'exercice d'un droit.

demeure pas moins que dans nos sociétés dites « économiques » leur sort, leurs possibilités d'épanouissement et leur droit à l'égalité restent marqués par les courants de la tradition issus de l'histoire.

La culture d'une société transporte également à travers les références et les normes identifiées à un peuple des aspects distinctifs ou exclusifs quant aux valeurs, aux mentalités, aux stéréotypes, aux perceptions, aux rôles sociaux, etc., rattachés aux groupes minoritaires. Dans ce sens, on peut parler de discrimination culturelle.

C'est donc dire que tous les systèmes organisés (travail, école, logement, etc.) de la société, comportent dans leurs structures et l'organisation de leurs institutions des éléments ou des pratiques discriminatoires résultant d'une situation historique, culturelle, économique et politique. On parlera de discrimination systémique quand on décèlera des résultats d'une pratique apparemment neutre qui a des effets d'exclusion sur certains groupes minoritaires. Par exemple, si les exigences académiques d'un emploi de manoeuvre dans une usine située près d'une réserve demandent un Secondaire V, il s'avère que très peu d'Amérindiens ont terminé leur cours; comme

effet de cette politique, la représentation des Amérindiens sera quasi inexistante. Si l'on veut s'attaquer à la discrimination systémique, l'emphase sera mise non sur la cause ou l'attitude de la discrimination mais sur son résultat quant à l'exclusion d'un groupe.[1]

c) En résumé, la discrimination est individuelle lorsqu'elle consiste dans une distinction-exclusion fondée sur un motif ou critère qui a pour effet de compromettre le droit à l'égalité, et dont la cause en est imputable aux attitudes d'un individu. Mais si, au cours des siècles, des groupes distincts ont été l'objet de traitements d'inégalité et que la tradition les a maintenus au fil des temps, on parlera de discrimination historique ou culturelle. Enfin, la discrimination systémique concerne l'organisation de la société et ses résultats: des effets d'exclusion et de distinction.

Le rapport de la juge Rosalie Abella est venu préciser ce qu'est la discrimination systémique et comment elle opère:

« Elle s'exerce au travers de

- systèmes conçus pour un milieu homogène et ayant des répercussions néfastes et disparates

- pratiques s'inspirant des caractéristiques stéréotypées attribuées à une personne en raison du groupe auquel elle appartient et qui entraînent aussi des effets néfastes et disparates ».

Ces « systèmes » fonctionnent selon des normes qui correspondent aux caractéristiques d'une catégorie de personnes bien spécifique: mâle, de race blanche, apte au travail. Les pratiques et les règles de l'organisation du travail s'inspirent des jugements stéréotypés par cette catégorie de personnes face à tout ce qui est différent d'elles-mêmes.

Ce qui a comme conséquence d'exclure en grand nombre et de façon tout à fait arbitraire celles et ceux qui appartiennent à un groupe qui ne se conforme pas à toutes les normes. Elles et ils se voient alors privés de l'exercice de leur droit au travail et de son plein bénéfice.[2]

UNE LOGIQUE DE DIVISION

Je ne me sens « hors-normes » dans le monde du travail qu'en fonction des critères qui définissent le « bon travaillant » et qui pour ce faire sélectionnement et mettent de côté celles et ceux jugés non conformes: pas assez fortes et forts physiquement, ne correspondant pas au modèle-type, ne participant pas à l'élite et à la culture dominante, celle qui assimile ou qui rejette.

Ainsi, je me trouve parfois, selon mon sexe et ma race, ou encore de par mon état de santé, appartenir à certains groupes sociaux, être de ces femmes ou de ces hommes qui ne s'intègrent pas dans les règles du jeu. La création de petits et de gros, de faibles et de forts, de « retardés » et de « doués », de femmes de services et d'hommes de décisions se trouve encouragée dans un système de rapports de pouvoirs et de domination, de compétition et de profit. Les membres de groupes sociaux maintenus en position minoritaire viennent alimenter les structures dévoreuses de ressources humaines.

Je perçois alors que par son fonctionnement le système engendre des laissés pour compte. Il favorise chez les membres de groupes minorisés le développement d'attitudes de soumission et l'intériorisation de sentiments d'infériorité. Il privilégie le maintien des femmes dans des rôles traditionnels de prolongement de la fonction maternelle. Dans cette division du travail, l'homme est censé consacrer sa force productrice à faire fructifier le capital et la femme se voit dévolue la charge du travail domestique.

Et cette logique limite la participation au marché de l'emploi aux seules personnes prêtes à accepter des conditions de travail qui exigent d'elles toutes leurs capacités physiques et mentales, sinon toute leur disponibilité.

Par « personne », je comprends ici qu'il s'agit des hommes, ou des femmes célibataires. Je sais trop bien que le travail rémunéré tel que défini par la structure économique implique le temps productif d'un être humain mâle, blanc, pleinement apte et rentable au travail.

Si je ne suis pas capable de m'inscrire dans cette organisation du travail, je suis considérée indésirable. Toute personne chez qui se présenterait une déficience « apparente », ou qui aurait le tort d'appartenir au sexe faible ou encore à une race « marquée », qu'elle soit habilitée ou non à travailler, se trouvera exclue par le jeu de mécanismes plus ou moins subtils.

La situation des groupes discriminés

LES FEMMES:

Comment identifions-nous que les personnes sont discriminées en tant que groupe social?

Regardons la place qui est la leur présentement:

Depuis la parution en 1978 de la politique d'ensemble du gouvernement québécois sur la condition féminine « Pour les Québécoises: égalité et indépen-

dance », de nombreuses études ont fait le portrait de la situation des femmes dans la société québécoise. Le mouvement des femmes a par ailleurs acquis de la force et de la diversité dans sa critique des institutions comme agents d'oppression des femmes et dans ses luttes pour la reconnaissance de leurs droits dans la société. Il a entre autres mené des actions vigoureuses contre le sexisme et pour la régression des différences de statut entre les femmes et les hommes sur le marché du travail.

Ce n'est pas faute de pressions ou de sensibilisation si la situation des femmes n'a que faiblement évolué.

C'est à tout le moins, que les résistances au changement sont importantes.

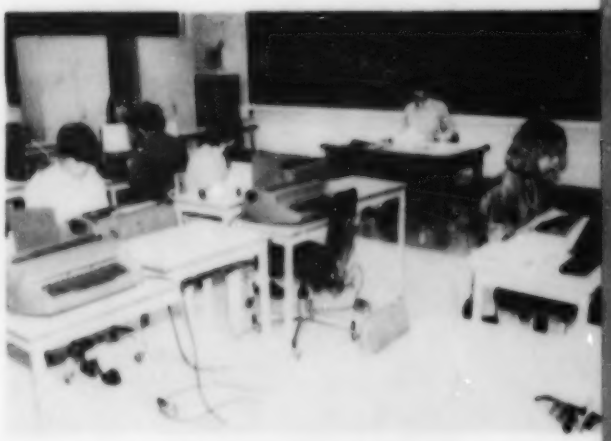
Socialisation des filles

On reproduit encore et toujours en 1986 la division sexuelle des rôles dans la famille et dans l'éducation.

De l'avis du Conseil supérieur de l'éducation [3], les filles font encore le choix déplorable des mêmes options scolaires cul-de-sac, dans les secteurs en surplus de main-d'oeuvre, alors que les sciences pures et appliquées, et les technologies nouvelles constituent les disciplines de l'avenir.

Sur les bancs de l'école, elles ont beau pouvoir exceller en sciences, en mathématiques, à l'adolescence l'aiguillage sexué les met sur la voie d'évitement et les amène à délaisser leur formation pour une autre « vocation » dite privilégiée: l'amour, le soin d'un homme et des enfants.

De plus, des études récentes démontrent que les adolescentes ont tendance à se voir à l'abri de ces phénomènes extérieurs que sont pour elles la pauvreté, le chômage, les divorces [4]. Nous continuons d'élever nos filles comme si le mariage devait être toute leur vie, alors qu'il est de plus en plus prouvé qu'elles auront à s'assumer financièrement pour la majorité d'entre elles. [5]



Les choix de carrières sexuées viennent confirmer cette hypothèse. Lorsque les femmes persévèrent jusqu'à l'Université, elles s'orientent majoritairement vers les sciences humaines et l'assistance à autrui: éducation, affaires sociales, santé. Quoique l'on puisse noter une tendance des femmes à « envahir » certaines facultés qui sont encore chasses gardées des hommes, telles le droit, la médecine [6] et que par ailleurs certaines se soient mises au recyclage vers des métiers non traditionnels, cette évolution n'est encore que peu marquée.

En 1981-82, près de 80 % des filles diplômées du secondaire professionnel l'étaient en soins esthétiques (19-20 %) et en secrétariat (62,5 %); cette dernière spécialité fait aussi l'objet d'un choix substantiel au collégial, puisque 40,5 % des diplômées du secteur professionnel le sont en secrétariat.

En ce qui concerne la santé, 32,5 % des diplômées de l'enseignement collégial professionnel le sont en techniques infirmières.

Au secteur professionnel du niveau collégial, la situation est donc problématique. Si l'on additionne les effectifs des diplômées du collégial en secrétariat et en techniques infirmières, on constate que près de 73 % des diplômées du collégial professionnel le sont dans seulement 2 spécialités « ghettos ».

Donc, à la fois au secondaire et au collégial, entre 70 et 80 % des diplômées du secteur professionnel s'engouffrent dans le couloir étroit des métiers traditionnellement féminins, qui sont soit saturés (dans le cas des techniques infirmières), soit appelés à connaître une diminution relative très importante du fait de l'introduction des nouvelles technologies.

En ce qui concerne l'éducation, qui est également un secteur en décroissance, elle est choisie par une étudiante sur trois à l'université au premier cycle (28,9 % des diplômées ont obtenu un baccalauréat en éducation en 1980.)

Source: La situation des femmes dans les systèmes d'enseignement: une double perspective, avis du ministère de l'Éducation par le Conseil supérieur de l'Éducation, Gouvernement du Québec, juin 1984, p. 3.

Les hommes eux vont privilégier les disciplines d'avenir et les secteurs d'influence, telles les sciences pures et appliquées.

Mais le cloisonnement des filles dans des champs d'activités traditionnelles s'explique par bien d'autres phénomènes que la seule orientation scolaire.

En effet, les obstacles sont grands et les pressions sont fortes à l'effet de maintenir les femmes dans des spécialités féminines peu lucratives: absence d'appui de l'entourage sinon découragement à sortir des sentiers battus, sexisme des milieux de formation aux métiers non traditionnels, harcèlement sexiste ou sexuel. Ceci s'ajoutant aux perspectives peu reluisantes d'avenir faites aux femmes et à leurs conditions actuelles de participation au marché du travail.

« Le couloir des métiers traditionnels féminins, que les filles continuent massivement d'emprunter, se rétrécit de jour en jour. Le développement de la micro-technologie et de la bureautique de même que les coupures de budget dans les services publics, nous permettent de prévoir une diminution importante dans le secteur des services, secteur qui emploie actuellement 8 travailleuses sur 10. Les filles se retrouvent donc non seulement au bas de l'échelle, mais carrément à côté de l'échelle. »

Traçons en guise d'illustration le portrait de la place des femmes dans le système d'éducation.

Portrait de la représentation des femmes dans les diverses fonctions du système d'enseignement [8]

Les enseignantes:

Le confinement des enseignantes aux niveaux préscolaire et primaire est une des caractéristiques majeures de la division sexuelle du milieu de l'éducation.

En 1981-82, les femmes constituaient 99,2 % des effectifs enseignants au préscolaire, 88,7 % au primaire, 40,8 % au secondaire, 35,1 % au collégial et 16,1 % à l'université.

La décroissance des clientèles, les compressions budgétaires et l'application des mises en disponibilité des dernières années amènent une détérioration de la situation du personnel féminin dans l'enseignement, en particulier au niveau collégial.

Le personnel de soutien:

De 1975-76 à 1981-82, pour l'ensemble des commissions scolaires du Québec, le personnel de soutien administratif composé de plus de 85 % de femmes - 83 % dans les cégeps - accusait une diminution de 2 666 postes, soit une perte de 24 % de ses effectifs.

En l'absence de la protection d'un « plancher d'emploi », les employées de soutien sont l'objet de

substantielles économies de la part des commissions scolaires.

Ceci a pour conséquence d'accroître la tâche du personnel de soutien qui reste en poste ou d'en reporter le fardeau sur le personnel enseignant et professionnel (secrétariat, achat de matériel, etc.) Un autre phénomène se produit aussi: le nombre de bénévoles augmente (bibliothèque, etc.) et le programme des travaux communautaires permet l'embauche de jeunes qui réalisent dans des conditions de surexploitation les tâches réalisées antérieurement par du personnel de soutien. Ailleurs, c'est par l'introduction de l'informatique qu'on les remplace.

Le personnel professionnel:

Les femmes professionnelles du secteur de l'éducation comme de la fonction publique se trouvent surreprésentées dans un nombre limité de corps d'emploi, souvent les moins bien payées: bibliothécaires, orthophonistes, traductrices, diététistes, thérapeutes, physiothérapeutes, travailleuses sociales, agentes d'information, agentes culturels et agentes de réadaptation. [9]

Et le travail précaire?:

- Une employée de soutien travaillant moins de dix heures par semaine, à qui aucune expérience de travail n'est reconnue, qui n'est pas protégée par la convention collective en termes d'ancienneté et de mutation; une autre recrutée sur une base temporaire « grâce » aux subventions gouvernementales et qui n'obtiendra jamais le statut d'employée régulière; un accroissement de 1,220 % des effectifs à temps partiel du personnel de soutien administratif dans les cégeps; (de 1978 à 1982);

- des enseignantes à temps partiel et occasionnelles: elles représentent 65,9 % des enseignants de l'éducation des adultes - 1 818 femmes en 1981-82 pour l'ensemble des commissions scolaires et 43,5 % des effectifs à temps partiel du cégep;

- un taux de mises en disponibilité des femmes professeures dans les cégeps particulièrement élevé (54 %) et bien supérieur à la représentation féminine dans les effectifs d'enseignants (35,1 %);

- à l'université, les femmes occupent près du tiers des postes de chargés de cours, emplois instables et de seconde zone, sans permanence; pour l'ensemble du réseau de l'Université du Québec, on retrouvait en 1980, 276 professeures régulières (17,9 % des effectifs) et 505 chargées de cours (26,6 %), soit près du double d'effectifs dans cette dernière catégorie que dans la première.

Quant au pouvoir:

Les femmes sont aussi éloignées du pouvoir dans le système scolaire qu'elles le sont ailleurs dans la société.

Leur représentation dans les postes de gestion a d'ailleurs tendance à diminuer depuis quelques années. La disproportion la plus flagrante est celle qui est observée dans les écoles primaires dans lesquelles, avec près de 90 % d'enseignantes, on ne retrouve que 35 % des femmes directrices ou adjointes.

Des exigences en double

On observe également des disparités dans les cheminements de carrière et de profession entre les hommes et les femmes de tous les niveaux du milieu de l'enseignement. Elles doivent détenir deux diplômes plutôt qu'un, déployer double confiance en elles et double énergie pour faire face à double exigence. Sans compter la double charge de travail.

Profil de la situation économique des femmes pour l'ensemble de la société québécoise

L'écart du revenu moyen d'emploi entre les hommes et les femmes se situait en 1981, à 57,3 %. Pour les hommes ayant un revenu d'emploi, le gain moyen pour l'année 1981 était de 17 232$ et 54,3 % d'entre eux gagnaient plus de 15 000$. Du côté des femmes, le gain moyen se situait pour la même année à 9 866$ et 22,6 % de toutes les femmes en emploi gagnaient annuellement 15 000$ et plus.

Certains facteurs expliquent l'écart de revenu de travail entre hommes et femmes et les inégalités au chapitre des avantages sociaux. Ces facteurs sont:

- la concentration de l'emploi féminin dans un nombre restreint de secteurs de l'activité économique: services socio-culturels;

- le nombre encore élevé de femmes qui exercent des professions peu rémunérées parce que peu valorisées dans les échelles de classification salariale;

- des choix scolaires encore très influencés par la socialisation différente garçons/filles, lesquels tendent à perpétuer la ségrégation professionnelle;

- les obligations familiales des femmes qui les amènent à se retirer sporadiquement du marché du travail et leur concentration dans des secteurs à fort taux de roulement de main-d'oeuvre;

- une plus grande exposition des femmes au temps partiel: en 1982, 21,4 % de toute la main-d'oeuvre féminine travaille à temps partiel par rapport à 6,1 % chez les hommes. Dans ce régime de travail, le salaire horaire moyen est inférieur à celui versé aux travailleuses et aux travailleurs à plein temps et l'accès aux avantages sociaux n'est pas toujours assuré;

- une plus faible scolarité des femmes;

- une plus faible syndicalisation des travailleuses. Selon les statistiques disponibles, le taux de syndicalisation des femmes en emploi est de 30 % tandis qu'il est de 37 % chez les hommes.

Force est de constater que, malgré certains acquis obtenus par les femmes sur le plan économique, l'égalité professionnelle entre hommes et femmes ne fait pas partie de la réalité quotidienne:

- les femmes se retrouvent concentrées dans le secteur tertiaire menacé par les mutations technologiques;

- le taux de chômage féminin au Québec est supérieur à celui des hommes;

- de nombreuses travailleuses sont, en raison de leur âge, de leur formation, de leurs responsabilités familiales, du manque de débouchés ou de leur statut d'immigrantes, exposées à des formes de travail précaire: travail à domicile, travail clandestin;

Source: La situation économique des Québécoises, Secrétariat à la condition féminine, Gouvernement du Québec, 1985, p. 24-25.

La Commission Beaudry notait dans son rapport que le salaire horaire moyen versé aux femmes est inférieur de 14,8 % à celui des hommes. Cette différence est directement attribuable selon la commission à la discrimination et ne s'explique que par elle, même en prenant en compte l'expérience, les études, la formation et les périodes d'invalidité. [6]

FICTION III

- L'orientation des filles: et après?

18 ANS - RENCONTRE AUTOUR D'UN CAFÉ

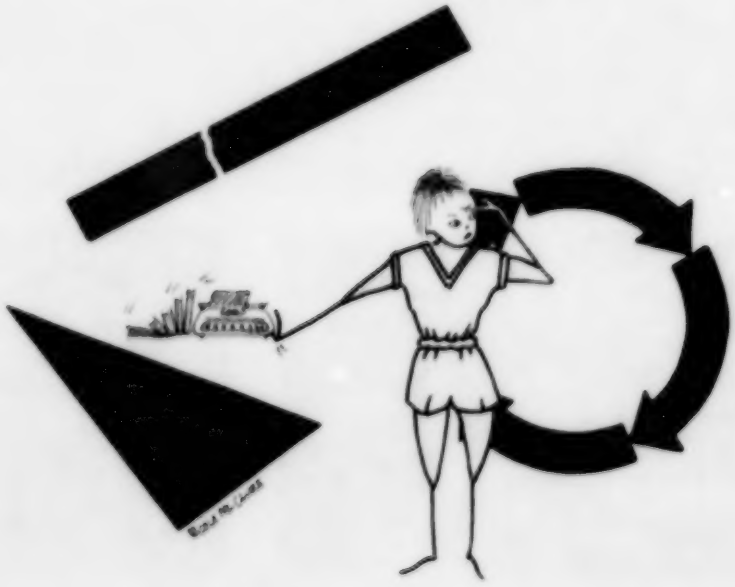
« Claire! Bonjour! As-tu le temps d'aller prendre un café?

Bien... Voilà. J'ai lâché les cours. Non, non définitivement. Je n'veux plus rien savoir (...) J'ai une grande nouvelle à t'apprendre... J'travaille! Oh, j'suis animatrice pour les loisirs. Ca ne paie pas tellement. C'est juste en attendant. Je pense pas faire ça longtemps (...)

Tu sais ce que j'aurais aimé, moi? M'en aller en éducation physique. Mais c'est trop long les études et l'orienteur m'a dit que c'est difficile pour une fille, que je devrais essayer de m'en aller en techniques de secrétariat. Le secrétariat et moi, ça fait deux! J'ai essayé et j'ai lâché.

J'aime autant gagner ma vie. D'abord je suis jeune, j'ai le temps...

Et toi, quoi de neuf? (...) Comment ça tu as trouvé la voie? Quelle voie? De la méditation transcendantale... Mais tu m'avais dit que tu ne pratiquais plus. J'sais bien que ça n'a rien à voir avec la religion catholique, mais quand même... Tu sais, vivre pauvre en communauté, c'est sûrement pas plus drôle que de vivre pauvre à deux dans un deux pièces et demie, comme mon amie Catherine. Elle s'est mariée l'an dernier et elle est déjà enceinte. Ca n'a pas pris de temps qu'elle a laissé l'école, elle aussi (...) C'est drôle, parfois je trouve que nous autres, les filles, c'est comme si on ne savait pas quoi faire de nos vies...



Et quelle est la place des autres groupes subissant de la discrimination?

LES PERSONNES VIVANT AVEC UN HANDICAP

Si les personnes vivant avec un handicap constituent une minorité, elles ne représentent pas un phénomène marginal. En effet, on estime à près d'un demi-million le nombre de personnes ayant une déficience quelconque au Québec (en 1983), soit 7,6 % de la population totale. Ces chiffres sont considérés comme conservateurs. Le tableau suivant précise l'importance relative des différentes catégories de déficiences recensées au Québec.

Les personnes vivant avec un handicap ont un « traitement » bien spécifique.

ÉDUCATION

Les familles manquent encore de support pour l'intégration des enfants à la vie « normale ». Malgré certains efforts, en dépit d'un début d'intégration, les enfants présentant des handicaps sont l'objet d'exclusion à leur entrée à l'école et dirigés vers les classes spéciales où, sans support adéquat suffisant, ils ne développeront pas pleinement leur potentiel. Lorsqu'à la suite de pressions d'éducateurs et de parents soucieux de normalisation, ils sont admis

Estimation des populations par catégories de déficiences (Québec 1983)

Personnes ayant une déficience intellectuelle:	*200 000*
Personnes ayant une déficience psychique:	*20 000*
Personnes ayant une déficience visuelle:	*50 000*
Personnes ayant une déficience auditive:	*56 000*
Personnes ayant une déficience motrice:	*100 000*
Personnes ayant une déficience de la parole:	*60 000*
Total:	*486 000*

Ordres de grandeur, calculés à partir de taux de prévalence et sur la base d'une estimation de la population totale du Québec pour 1983 (Superpop). Pour plus de détails, consulter: Rapports des tables de concertation provinciales: diagnostic, traitements, adaptation-réadaptation. Vers une politique d'ensemble, ministère des Affaires sociales, 1981, pour les diverses catégories de déficiences. L'intégration de la personne handicapée - État de la situation, Secrétariat des conférences socio-économiques du Québec, 1981, chapitre 2: Définitions et estimations des populations handicapées; ou le service de la Recherche de l'OPHQ.

Source: À part... égale, Office des personnes handicapées du Québec, Québec, 1984.

dans les classes régulières, les ressources manquent pour permettre un enseignement plus individualisé. Mais ce qui est le plus courant, c'est l'intégration « sauvage », « automatique », à portée essentiellement budgétaire et sans souci de mesures de soutien.

Bref, éprouvant un handicap face à l'école et face à l'apprentissage tel qu'on leur propose - ou impose - les enfants ayant à vivre avec des déficiences sont effectivement l'objet d'une discrimination spécifique. Une véritable adaptation scolaire reste à implanter.

La société québécoise leur reconnaît pourtant les mêmes droits qu'à ses membres plus favorisés. Ils sont théoriquement citoyens à part entière. Mais pas « à part égale ». [11]

Par ailleurs, les personnes handicapées rencontrent d'énormes difficultés pour acquérir une formation professionnelle.

L'INVISIBILITÉ DE LA CONDITION DE CHAQUE SEXE

La condition des filles à cet égard est particulièrement frappante. Le matériel scolaire porteur des valeurs sexistes est représentatif d'une société dont les principaux acteurs sont des hommes. Dès lors, lorsqu'il présente des images de personnes handicapées, il les illustre généralement par des hommes. [12] L'absence de modèles positifs à la ressemblance des filles avec un handicap cultive leur sentiment « d'invisibilité ».

L'éducation les confine alors, par la négation de leur activité sociale, à des rôles secondaires, à caractère domestique. Elle renforce dans leur cas l'apprentissage d'une dépendance et d'une passivité, caractéristiques déjà associées au handicap de même qu'aux rôles féminins, dans les préjugés courants.

Les filles vivant avec un handicap sont deux fois moins nombreuses que les garçons à fréquenter l'école. Et plus le niveau scolaire augmente, moins les filles sont présentes dans les institutions d'enseignement. [12a]

« Quand à la suite d'un accident, je suis devenue handicapée à l'adolescence, soutenue par mes parents j'ai voulu poursuivre mes études. Après des années de cours par correspondance, cela m'a pris un nombre incroyable de démarches pour convaincre le ministère de l'Éducation de me faire passer mes examens de fin d'études - à la maison car les établissements n'étaient pas accessibles physiquement -. Ils me demandaient: « Mais pour quoi faire? » Parvenue au moment de ma demande d'admission à l'Université, à force d'argumentations, surtout de pressions, j'ai obtenu un logement adapté. Il y a dix ans, l'accès aux études universitaires était encore impensable pour une personne handicapée. Je me considère privilégiée d'avoir eu la chance d'étudier, à mon âge, 40 ans. Si ma famille n'avait pas eu une telle ouverture d'esprit pour l'époque et les moyens de me faire instruire, je ne serais pas la même aujourd'hui et je ne travaillerais sûrement pas ». [13]

EMPLOI

La faible présence des personnes handicapées sur le marché du travail est bien représentative des difficultés éprouvées dans leur participation à la vie normale. Pour les personnes handicapées aptes au travail, on retouve un taux de chômage de 90 % au Québec [14]

Ne pas avoir d'emploi est déjà un handicap aujourd'hui. Les personnes ayant des déficiences fonctionnelles importantes sont donc particulièrement handicapées. Très majoritairement sans expérience de travail, plus des trois quarts des adultes handicapés bénéficient de l'aide sociale (principalement les femmes). Celles et ceux qui réussissent à se trouver un emploi font souvent des tâches très en dessous de leurs capacités: répétitives, peu stimulantes, sans prise de décision ni responsabilité. [15]

La formule « d'intégration professionnelle » qui permet la subvention partielle du salaire d'un handicapé pendant une période d'adaptation, a favorisé depuis son initiation en 1980 l'embauche de quelques centaines de personnes dans de petites et moyennes entreprises. C'est peu. Les programmes d'égalité des chances appliqués dans les fonctions publiques du Québec et du Canada n'ont pas donné à ce jour de résultats beaucoup plus concluants, sinon l'obligation pour les employeurs de plus de 50 salariés, d'élaborer un plan d'embauche touchant le recrutement, la sélection, l'intégration en emploi, la réintégration, les stages de formation, les ressources de soutien. [16]

Encore là, les femmes handicapées travaillent moins que les hommes et sont encore plus pauvres que leurs « pareils ».

Si les hommes qui se retrouvent sans emploi se sentent particulièrement dévalorisés, pour les femmes il s'agit là de la concrétisation de leur statut de « troisième classe ». [17]

Les autochtones

UNE RÉSISTANCE À LA NORMALISATION?

Les Inuit, Amérindiens - inscrits et non inscrits - et Métis, qui représentent plus de 60 000 personnes au Québec ont le taux de décrochage scolaire le plus élevé de notre société. [18] Sans doute l'« accrochage » n'avait-il pas été tout à fait bien réalisé... au décollage.

Distribution de la population autochtone et de la population allochtone de 15 ans et plus selon le plus haut niveau de scolarité atteint (nombres et pourcentages); Québec, recensement de 1981.

Plus haut niveau de scolarité atteint	Population autochtone		Population allochtone	
	Nombre	%	Nombre	%
Moins qu'une 9e année	12 895	40,8	1 302	26,3
9e à 13e année sans diplôme	7 890	25,0	973 505	19,7
Diplôme du secondaire ou de métier	4 360	13,8	1 039 770	21,0
Post-secondaire non universitaire	4 335	13,7	959 515	19,4
Université sans grade	1 250	4,0	318 825	6,4
Grade universitaire	880	2,8	349 980	7,1
Total	31 620	100,0	4 944 210	100,0

Source: Recensement du Canada de 1981, vol. 1, 92-914, tableaux 10 et 11.

ÉDUCATION

Qu'il s'agisse d'écoles de métier ou de secondaire régulier, le malaise est le même. Passé l'école primaire (sise dans la réserve ou le village), on ne se sent pas en terrain connu. Le fossé culturel est tel que bien des élèves « stationnent » à la frontière des deux ordres d'enseignement.

Suite à la signature de la convention de la Baie James et à l'instauration de commissions scolaires autonomes, il y a encore peu d'instituteurs autochtones. Il existe peu d'outils culturels qui soient aux mains des autochtones. Confrontés à une pédagogie non adaptée, à une culture imposée, aux valeurs et aux traditions étrangères à leur mode de vie ancestral, les descendants des premiers résidents du pays sont à cheval entre deux civilisations.

Par ailleurs, on assiste au sein des réserves indiennes à une prise en charge des écoles par les bandes. Mais les élèves qui veulent compléter leur secondaire ou avoir accès à l'enseignement professionnel doivent le faire à l'extérieur de leur réserve. [19] Et lorsqu'on parle dans leur cas de « persévérance scolaire », c'est à la 11e année ou presque que cela s'arrête. [20]

En 1981, 42 % des autochtones d'âge adulte au Canada n'avaient pas leur 9e année - soit un taux deux fois plus élevé que pour l'ensemble de la population canadienne -. Un peu plus de 1 % d'entre eux avaient un diplôme universitaire, comparativement à 8 % de l'ensemble de la population canadienne. [21]

Outre la montée de la violence associée par certains au « contact » avec la civilisation blanche [22], les femmes indiennes ont pour leur part subi une discrimination spécifique due à la Loi des Indiens, laquelle par ailleurs a été récemment amendée. Les différences culturelles persistent dans l'éducation des enfants qui ne sont pas destinés aux mêmes activités orientées de support à la communauté.

Cependant, l'organisation matrilinéaire de plusieurs nations a traditionnellement donné aux femmes autochtones un pouvoir collectif réel qui va en s'effritant avec l'assimilation. [23]

EMPLOI

La langue et l'orientation culturelle de l'enseignement dispensées sont deux problèmes majeurs rencontrés par les autochtones dans leur formation. L'accès à l'emploi reflète cette situation.

Peu instruits, peu qualifiés, vivant difficilement l'exil nécessaire à la recherche d'un travail lucratif dans un environnement qui leur est inhospitalier, les autochtones partent perdants sur le marché de l'emploi.

Les programmes de formation les rejoignent à peine et leur manque de compétences reconnues leur fait connaître un taux de chômage considérablement plus élevé que celui observé chez les non-

autochtones.[24] Les conditions régulières d'emploi (40 heures, 5 jours par semaine, 50 semaines par année, ...) ne s'appliquent pas non plus aux habitudes et au mode de vie autochtones où la correspondance avec le rythme de la nature est vue comme fondamentale.

Il n'existe encore que peu d'entreprises à avoir commencé à adapter le fonctionnement et l'organisation du travail à la main-d'oeuvre autochtone.

Par ailleurs, on doit s'interroger sur le sort fait aux Indiens, Inuit et Métis du Québec comme du Canada, du fait de l'appropriation et de la pollution généralisées dont notre civilisation s'est rendue coupable avec ses méga-projets.

Le confinement des autochtones à des espaces « réservés », sans pouvoir politique et économique réel de gestion, réglementés à coups de traités, les maintient dans la dépendance collective.

On ne peut mieux « différencier » un peuple qu'en le distinguant sans lui reconnaître l'autodétermination politique et économique. Instruction limitée, dépaysement forcé, langue encore étrangère et préjugés dus à la méconnaissance: tout est en place pour que la discrimination s'infiltre et s'exerce.

Minorités ethniques et culturelles

La représentation des membres des minorités culturelles dans la société québécoise avait fait en 1981 l'objet de l'adoption d'un plan d'action de la part du Gouvernement du Québec. Depuis ce temps, on parle de communautés plutôt que de minorités... quoi que leur réalité n'ait pas été modifiée de façon sensible.

CERTAINS SONT « VISIBLES », D'AUTRES PAS:

L'inégalité de traitement dont se trouvent victimes les populations d'origines raciales, ethniques ou nationales autres que celles des deux cultures dominantes au Québec et au Canada n'est pas répartie uniformément au sein de celles-ci.

Au cours des années d'après-guerre, le Canada a mis en oeuvre une politique limitant l'immigration. Hormis les Européens et les Américains, toute autre personne avait du mal à immigrer au Canada. Par suite de modifications apportées aux lois canadiennes, des immigrants d'autres nationalités sont arrivés en nombre croissant vers la fin des années soixante-dix. Des critères de sélection de plus en plus resserrés ont eu comme rôle d'effectuer le tri d'une main-d'oeuvre correspondant aux besoins du double marché du travail.

Au sein de ces populations, deux extrêmes. D'un côté, des individus possédant une faible scolarité, occupant des postes de statut économique « faible », i.e. offrant les conditions de travail les moins avantageuses et de maigres salaires. De l'autre côté, des individus très scolarisés, occupant de hauts postes au niveau de professions et de l'administration et gagnant de hauts salaires.

INTÉGRATION

Deux modes d'intégration à la société viennent soutenir cette polarisation au plan économique. L'un passe par la cohésion du ghetto, pour les catégories de statut socio-économique plus faible, l'autre par la fusion et la disparition au sein des classes aisées, « l'invisibilité sociale ». [25]

Au bas de l'échelle, on retrouve les minorités néo-québécoises à forte identification ethnique telles que les Européens du Sud et de l'Est. La majorité des membres de ces groupes sont d'origine le plus souvent rurale et détiennent peu de scolarité. Ils ont immigré à la faveur de fortes demandes en main-d'oeuvre ou du parrainage. Ils se retrouvent dans les emplois les plus difficiles et les moins bien payés (textile, hôtellerie, restauration, etc.) et n'ont que peu accès à la syndicalisation. Ils cohabitent à plusieurs familles, ne connaissent que peu la langue officielle et se sont dotés d'associations et d'institutions ethniques au rôle clef.

À l'autre extrémité de l'échelle, un deuxième ensemble, aussi important en nombre que le premier, regroupe principalement des Européens du Nord et de l'Ouest et des Américains. Ses membres hautement qualifiés occupent les postes les mieux rémunérés où ils se sont liés avec les anglophones. Ne connaissant guère le français, ils comptent cependant parmi les groupes ethniques qui tiennent le moins à conserver leur langue d'origine. Leurs associations ont dans ce contexte un caractère plutôt artistique. [26]

Les groupes ethniques composés de nouveaux immigrants présentent cependant une scolarité au-dessus de la moyenne. Ce qui ne change rien au fait que le taux de chômage se maintienne plus élevé chez les femmes que chez les hommes et qu'en général peu de femmes atteignent un niveau d'études élevé. Ainsi, chez les immigrantes d'Amérique centrale et d'Amérique du Sud en particulier, les femmes gagnent 77 % de la moyenne nationale établie pour les femmes et leurs rangs de rémunération sont également très différents de ceux attribués aux hommes. Type d'emplois: femmes de ménage, serveuses, travail administratif et piqueuses à la machine (domaine de la fabrication). Les Noirs provenant des Antilles, principalement d'Haïti, constituent une autre des populations qui connaît un taux de chômage plus élevé que la moyenne chez les hommes ainsi qu'un niveau de revenu inférieur. [27]

Les exigences d'expérience de même que de qualifications arbitrairement élevées, la non-prise en considération des connaissances acquises dans le pays d'origine, sont des facteurs de discrimination pour ces groupes autant dans le domaine de l'emploi que pour l'accès aux programmes de formation. [28]

L'intégration inégale des minorités culturelles dans la société québécoise sera aussi identifiable au sein des institutions et des services publics.

ÉDUCATION

Ainsi, à l'école, l'enfant d'une minorité visible ou ethnique se retrouve souvent étiqueté immigrant. Une série de difficultés d'adaptation d'ordre linguistique et culturel viennent le handicaper avec le résultat qu'il est plus souvent qu'autrement classé dans les voies allégées, professionnel court, etc. [29] Et le plus souvent le matériel didactique ne correspond pas à ses besoins, lui est culturellement étranger et ne lui remoie aucun modèle dans lequel se reconnaître. Se greffe à ces problèmes la situation des parents dans l'échelle socio-économique qui conditionne les chances d'avancement de l'enfant. Une orientation déficiente et stéréotypée risque alors de le décourager de poursuivre des études supérieures.

Si l'on ajoute à ce portrait la rareté ainsi que la non-accessibilité en termes de coûts de services de garde adéquats, se dresse un obstacle supplémentaire pour les femmes des groupes ethniques à faible revenu, compte tenu de la persistance de la double tâche.

FICTION IV

Où s'en vont mourir les rêves?...

24 ANS - LETTRE À CATHERINE

Bonjour, Catou. Je t'écris de la cafétéria de l'Université. Il y a des jours je me demande ce que je suis venue chercher ici. Je me sens tellement différente des autres. Il y en a, on dirait qu'ils ont passé leur vie dans une salle de classe et qu'il n'y a rien d'autre qui existe! Ils ont l'air de s'imaginer que quand ils vont sortir de là, ils vont tomber sur « la job en or », trippante, bien payée, permanente, et tout, et tout... Ça me déprime! Moi je ne crois plus à ça, les promesses d'avenir pour la jeunesse. Je ne veux rien que deux choses maintenant: un diplôme et un emploi stable. Je sais ce que c'est le BÉS, les jobbines, le chômage.

Ma mère, elle, elle veut retourner commis. Elle en a du courage à son âge. Elle dit que maintenant elle n'a plus de raison de rester avec p'pa et qu'il faut qu'elle se débrouille. Mais, il n'y a pas un employeur qui va engager une femme de cinquante ans, après tant d'années passées sans travailler. C'est vrai qu'elle n'a jamais tellement arrêté... toujours à nous servir, moi, mon père, puis mes frères!... (...)

As-tu connu mon dernier chum, Peter? On est déménagés ensemble. Lui, il travaille pour la compagnie de son père. Nous deux, c'est égal-égal. On paie moitié-moitié nos dépenses. J'gagne pas énormément d'argent, mais je préfère garder mon autonomie. Sauf que, côté ménage, il faut que ce soit drôlement sale pour qu'il voie la poussière. Mais il est bien fin.

Avec lui, je n'ai jamais peur de dire ce que je pense. Et en amour, il est patient, il me force pas. Il comprend que ça me tente pas souvent. Il m'attend. Il dit que c'est normal que je ne sente pas grand'chose, que pour bien des filles c'est pareil.

Toi, Catherine, est-ce que ça te fait ça à toi aussi?

Ça fait drôle de te demander ça dans une lettre, mais tu es la seule à qui je peux en parler.

J'ai été agressée cet automne par un gars dans un des couloirs souterrains et depuis je ne me sens plus en sécurité seule le soir sur le campus. L'une des filles du Comité des femmes connaissait le gars et m'a proposé d'aller lui parler en groupe. Mais je n'ai pas voulu. Il est dans un de mes cours et j'ai peur qu'il rempire.

Bon bien, je te laisse. Donne-moi des nouvelles, j'ai hâte de te voir avec ton mousse.

À bientôt.

Michèle.

Ça vient de loin

Rien de cela ne pourrait être sans la domination culturelle et idéologique (l'information, l'éducation, la transmission des valeurs). Sans la négation des identités collectives que l'on soumet ainsi. Aussi pour lutter contre le processus de discrimination, faut-il mettre à jour les silences de l'Histoire. Silences qui masquent l'origine des mécanismes de l'oppression.

Ne jamais perdre de vue, quand on parle d'égalité ou de changement,

- que le précaire équilibre mondial que nous croyons défendre au sein de démocraties libérales repose sur l'injustice;

- que notre développement s'est fait sur le dos et le ventre des femmes et des hommes des peuples surexploités;

- que le progrès de la technologie s'appuie sur le travail sous-payé et sur le travail hors marché (clandestin, au noir) ainsi que sur le travail invisible (production domestique ou travail fantôme); [10]

- que le pouvoir masculin n'est possible que parce que les femmes ont été désappropriées de leur production et qu'elles sont confinées au travail domestique et à son prolongement social; [11]

- que l'esclavage a été la nourriture du colonialisme et que ses traces perdurent dans les rapports sociaux dits plus « civilisés »;

- que la pensée occidentale domine une partie du monde et véhicule une vision non égalitaire des rapports des humains entre eux et avec la nature, et que cette approche est à la racine du déséquilibre actuel entre les sociétés.

« La technologie occidentale et ceux qui l'ont utilisée constituent les forces destructives les plus incroyables de toute l'histoire humaine. (...) L'âge moderne et ses valeurs de consommation ont modifié fondamentalement la structure même de la société et les conditions mêmes de la nature. » [12]

DES JUSTIFICATIONS?

On ne peut traiter de discrimination sans souligner le rôle qu'y joue le discours du dominant sur le dominé, sans faire ressortir le caractère politique de la discrimination qui s'exerce au travers des institutions.

Car tout en cherchant à cerner les moyens de changer les règles de l'organisation sociale, il faut aussi en saisir tous les aspects.

La discrimination s'appuie sur des attitudes mentales, des préjugés, qui sont monnaie courante dans nos milieux de travail et que nous appellerons des justifications idéologiques. Ce sont principalement le sexisme et le racisme.

LE SEXISME

Un ensemble de symboles, d'attitudes et de comportements qui discriminent les femmes sur la base de leur appartenance au sexe féminin et qui visent à légitimer la différenciation de rôles sociaux et d'espaces assignés spécifiquement aux femmes et aux hommes. Le sexisme est le produit du rapport social patriarcal. [13]

LE RACISME

Les manifestations de sentiment de supériorité d'un groupe sur l'autre et l'expression de mépris qui l'accompagne, sur la base de la division sociale et de l'infériorisation des peuples colonisés.

« C'est la justification idéologique de la domination occidentale. (...)

C'est la légitimation de l'oppression, voire la suppression de l'autre, fondée sur des différences qui peuvent être biologiques, culturelles, historiques. » [14]

Ces deux systèmes de pensée, racisme et sexisme, présupposent un rapport de pouvoir d'un groupe sur un autre et sont à la base de la discrimination.

PARTIE II

Perspectives pour l'égalité

Vers où nous dirigeons-nous aujourd'hui? Qu'en est-il des espoirs de changement entretenus d'une décennie à l'autre? Se dessine-t-il des perspectives concrètes d'évolution pour les groupes discriminés? Et quelle est la part de « possible dans ce qui miroite à nos yeux »?...

Voilà les questions qui se posent à nous alors que nous serions en droit de nous attendre à des transformations sociales importantes, suite aux constats d'inégalités enregistrés par la société.

UN CADRE SOCIAL À INFLUENCER

Mon cadre de vie me moule aux valeurs de ma famille, de mon environnement. Mes expériences, mes rencontres, mon cheminement personnel me forment, me renforcent dans ce que je suis, ou me questionnent. Je tente de me conformer à ce qu'on attend de moi. J'assimile des valeurs, des attitudes et j'affronte les « autres », différents de moi. J'apprends à partir d'influences. Mais entre ce que je ressens à l'intérieur de moi, de mes besoins et de mes désirs profonds et ce que je reçois à l'extérieur en stimulations et encouragements, il y a un fossé que je dois combler.

J'en arrive à questionner l'intégration aux valeurs de mon entourage et à celles de la société.

Que je sois une femme, ou que j'aie à vivre avec un handicap, que je sois membre d'une minorité culturelle ou descendant d'une nation autochtone, je peux et je dois contester un apprentissage qui porte atteinte à mon identité.

PREMIER PAS DANS LA LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION: L'AFFIRMATION DE SOI ET LA REMISE EN CAUSE DES VALEURS SOCIALES

Le questionnement des valeurs de la société masculiniste amène ainsi les femmes à se confronter à des standards calqués sur un modèle mâle de fonctionnement. C'est la remise en cause de la subordination à l'homme dans l'apprentissage des rôles traditionnels et de l'arbitraire de la différenciation sexuelle.

Pour les personnes qui vivent avec une déficience, arbitrairement dénommées « handicapées », c'est la mise en doute de la normalité des autres – en santé et sans difficulté apparente – face à une société compétitive, non organisée pour favoriser le développement des aptitudes de chacune et chacun. C'est l'éclatement de la dévalorisation trop longtemps acceptée.

L'affirmation par les femmes handicapées de leur identité sexuelle met à jour l'« asexuation » dont elles ont été l'objet. Se démasque ce qui fut recouvert par le handicap. Elles ne sont pas seulement des personnes handicapées, elles sont aussi des femmes.

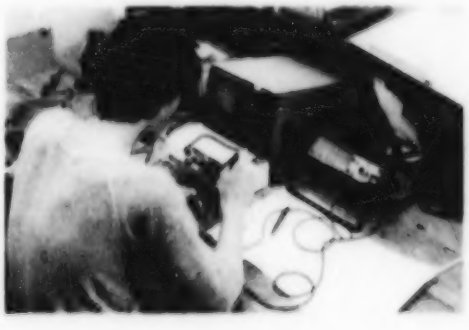
La redécouverte de leur spécificité par les individus membres de groupes ethniques réduits au statut de minoritaires constitue aussi, pour eux, un pas important dans la reprise de possession de leurs connaissances, de leur histoire et de leur évolution comme groupe. Elle passe par le refus du folklore... et de la dégradation de leur identité culturelle (la « déculturation »).

Quant aux autochtones, ils affrontent la dualité et la contradiction de deux civilisations aux stades d'évo-

lution complètement différents. S'approprier l'éducation qui a servi à les assimiler, faire face au bouleversement de leur mode de vie et de leur organisation sociale, ainsi qu'à la transformation de leurs rapports entre eux, tels sont les défis qui se posent à eux. Une part d'eux-mêmes est en lutte contre l'extinction, l'autre a déjà intégré les façons d'agir du Sud. [35]

Le déconditionnement que j'ai à opérer comme membre d'un groupe discriminé est une lutte contre la normalisation en même temps que contre la différenciation. Comment cela se peut-il?

Nous avons toutes et tous un jour ou l'autre à jeter un regard critique sur ce qui nous a été inculqué, d'abord enfant, puis adulte, ne serait-ce que pour remettre en cause les aptitudes ou inaptitudes attribuées à notre statut social. Nous avons tout autant à nous confronter à l'évaluation faite en milieu scolaire et au travail, qui feint d'exiger de toutes et tous un comportement identique. Derrière un traitement d'apparence neutre, les acteurs principaux (enseignantes et enseignants à l'école, patrons à l'ouvrage) préjugent des capacités ou incapacités des membres des groupes discriminés et orientent leurs interventions en conséquence. Aussi la démarche d'affirmation de chaque individu ne peut s'accomplir isolément et doit participer d'un mouvement collectif. Sinon le règne du « chacun pour soi » se reproduit à chaque génération.



Dans l'éducation

C'est au travers entre autres de stéréotypes véhiculés en éducation par le matériel scolaire que se créent les images mentales dépréciatrices de soi-même. C'est donc aussi par l'intermédiaire des modèles vivants que sont les enseignantes et les enseignants que se fixe en nous l'image de la division sexuelle, ethnique, discriminatoire, de la société: des femmes pour les enfants en bas âge et pour l'enseignement des sciences humaines; des hommes pour les plus âgés et pour les sciences exactes; pas ou peu de professeurs provenant des groupes ethniques discriminés (des minorités « visibles » - noirs, latino-américains - les autochtones), pas d'enseignants ou de travailleurs handicapés et, si oui, de sexe masculin. De récentes interventions du ministère de l'Éducation du Québec viennent à l'automne 1985 légèrement modifier le triste portrait du sexisme en orientation scolaire. Signalons la mixité des cours d'économie familiale et d'initiation à la technologie au premier cycle du secondaire, un début de reconnaissance de la contribution des femmes à la société dans certains programmes d'enseignement ainsi que des mesures de désexisation du matériel scolaire et de sensibilisation des filles aux carrières non traditionnelles. [36]

Le développement dans certaines institutions d'enseignement de cours sur la condition féminine et sur le sexisme est venu combler des besoins de base, chez les étudiantes en particulier, d'une grille de compréhension de leur réalité, non accessible auparavant.

Quant à l'enraiement du racisme véhiculé par les institutions d'enseignement, il semble que la conscience collective, sur ce plan encore très limitée, commence à donner des fruits. Le Conseil scolaire de l'Île de Montréal menait en 1984 une importante étude sur l'intégration des enfants immigrants dans les milieux défavorisés qui concluait à l'urgence de mesures de sensibilisation et d'instrumentation administratives concernant les situations scolaires multiculturelles. [37]

La mobilisation des parents des communautés concernées par les situations de racisme alliée à une conscientisation du personnel enseignant a aussi suscité dans certains milieux la production d'outils d'animation concernant les réalités des divers groupes culturels.

Le confinement de nombreux membres de groupes ethniques ainsi que des enfants handicapés dans les classes à part a fait l'objet de maintes critiques, ne serait-ce que pour son caractère « ghetto » et semble théoriquement en voie d'élimination des pratiques scolaires. L'intégration des enfants en difficulté

d'apprentissage aux classes régulières pose cependant la question du peu de ressources et de supports présentement fournis aux enseignantes et aux enseignants, et de leur capacité d'absorber cette augmentation très réelle du travail.

Les modifications dans nos attitudes que nécessite une telle intégration seront-elles laissées à la seule énergie de la bonne volonté des individus?

Une volonté collective de changement, associée au développement de méthodes pédagogiques alternatives, doit prendre force afin que surviennent enfin de réelles améliorations.

entrent par le bas, tandis que les hommes qui font leur entrée dans des emplois féminisés (bureau, commerce, services) y entrent par le haut! Et lorsqu'il y a baisse du taux de ségrégation dans certains secteurs d'emplois, c'est plus souvent parce que les hommes prennent des emplois féminisés, que l'inverse. [18] Ce n'est donc pas par une simple quantification de la présence souhaitée des femmes dans les entreprises que l'on réglera le problème de leur représentation. Il faut aller plus loin.

La division se joue à un autre niveau: le double marché du travail. D'un côté une main-d'oeuvre qualifiée, majoritairement blanche et masculine, aux

La proportion de femmes et d'hommes dans quelques emplois à forte ségrégation sexuelle au Québec

	1971	1981
MÉTIERS D'HOMMES		
Directeurs généraux et cadres supérieurs	99,8 %	94,6 %
Architectes et ingénieurs	98,2 %	93,5 %
Médecins et chirurgiens	90,2 %	81,6 %
Travailleurs affectés au façonnage des métaux	95,8 %	96,1 %
Conducteurs de véhicules automobiles	98,8 %	96,4 %
MÉTIERS DE FEMMES		
Secrétaires, sténographes, dactylographes	95,6 %	98,5 %
Teneuses de livres, employées de comptabilité	53,1 %	75,5 %
Travailleuses affectées à la fabrication, montage et réparation (tissu, fourrure et cuir)	71,1 %	70,8 %
Infirmières diplômées (et élèves)	91,8 %	91,1 %
Employées de banque et d'assurance	68,8 %	81,0 %

Source: Recensement du Canada 1981.

DEUXIÈME PAS DANS LA LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION:

La dénonciation de la ségrégation au travail et la solidarisation autour de programmes d'accès à l'égalité

La ségrégation au travail joue d'abord par le phénomène que l'on appelle les ghettos d'emplois, ou la compartimentation de la main-d'oeuvre féminine et masculine dans des types d'emplois qui leur sont quasi exclusifs.

Les recherches menées ont identifié que lorsque les femmes pénètrent dans des emplois masculinisés (médecins, avocats, ingénieurs, métallurgie), elles y

emplois stables, protégés, des secteurs en croissance de l'économie. De l'autre côté, une main-d'oeuvre à bon marché, majoritairement féminine et immigrée, aux emplois peu valorisés, précaires, non syndiqués, sous-payés, où se retrouvent également les jeunes et les personnes avec handicaps. Relativement au travail des femmes, des recherches menées sur la nature même de l'exclusion de celles-ci démontrent de manière plus précise que l'économie est organisée à partir de trois secteurs-clés: le secteur apparent: emplois reconnus et visibles dans les statistiques; le secteur inapparent: travail hors marché, au noir, clandestin; et le secteur du travail fantôme: production domestique non rémunérée et non considérée socialement.

Outre la division sexuelle du travail, il faut voir que

le cheminement professionnel de chacune et chacun est lui aussi caractérisé par la discrimination.

Après une orientation scolaire déficitaire, la sélection s'exerce au travers des multiples étapes de progression du marché du travail. C'est donc sur chacune de ces étapes qu'il nous faut intervenir si nous voulons réussir à contrer les mécanismes de la discrimination présents dans nos milieux de travail:

- recrutement, sélection, embauche;
- affectation;
- statut et classification différenciés en regard de l'échelle salariale;
- mode et critères d'évaluation;
- exigences de rendement;
- perfectionnement, formation;
- cheminement de métier ou de carrière;
- retraite.

S'opposer à la ségrégation au travail signifie donc avoir comme adversaire un système bien organisé. C'est l'ensemble du processus de ségrégation qu'il faut travailler à modifier en même temps que l'on doit traquer à chaque étape l'étiquetage à partir du sexe, de la race, du handicap,... tous les mécanismes jouant un rôle d'exclusion.

Sont particulièrement flagrantes les manifestations de discrimination à l'endroit des femmes dans le libellé des offres d'emploi, l'utilisation de l'apparence physique comme motif de discrimination de même que la persistance des préjugés des employeurs face au travail des femmes.

Les règles de classement au mérite en sont aussi un autre exemple, où s'appliquent des critères éminemment subjectifs, face à la clientèle « différenciée ».

FICTION V

La super-femme, une solution?

30 ANS - LA VIE PRÉCAIRE

Danse aérobique le lundi. Natation le mardi. Introduction à l'informatique le mercredi. Statistiques le jeudi. Cours de piano le vendredi. Les courses, le ménage, le lavage, la cuisine, les sorties avec les amis en fin de semaine, la petite à faire garder au travers de tout ça: je n'en peux plus! Une vraie vie de fou. Quand je pense que j'ai décidé de prendre des cours puis de faire de l'exercice pour m'occuper davantage de moi. Et pour me réorienter vers un domaine « d'avenir »! Quel succès. Je me demande comment font les autres...

Femme bionique demandée

Caractéristiques: douceur, patience, sérénité, féminité, charme, polyvalence, capacité de faire preuve d'initiative, de souplesse, de sens des responsabilités, d'écoute des autres...

Loisirs: bénévolat, activités sportives, cours du soir (recyclage, perfectionnement), ...

Expérience: secrétariat, vente, administration, services.

Domaines d'activités: bureautique, techniques de gestion informatisée.

Horaires: variables, souples, flexibles, extensibles...

Statut: temporaire, occasionnelle, contractuelle, pigiste, sur appel, en disponibilité.

Rémunération: selon l'expérience officiellement accumulée et selon la formation reconnue, de préférence au bas de l'échelle.

L'ÉVOLUTION PAR NOS COMBATS

S'opposant à la discrimination et à l'inégalité, divers groupes sociaux ont marqué le Québec de leurs luttes, de leurs revendications et de leur affirmation comme collectivités.

Utilisant la différence qui avait servi à les discriminer, ces groupes ont porté sur la place publique une analyse spécifique à leur condition et ils ont mis en germes des amorces de solutions originales.

De pressions en regroupements et de la consultation à la concertation, puis à l'organisation politique, à des niveaux divers ils s'articulent, ils trouvent place, ils s'affirment comme membres à part entière de cette société qui les exclut.

Les femmes organisées au sein d'un mouvement des femmes multiforme portent le flambeau et tracent les voies d'une société plus respectueuse de ses individus. D'autres regroupements se sont mis sur pied chez les membres de groupes discriminés. Que ce soit dans le sillage des luttes féministes ou sur leurs propres bases, ces groupes percent l'anonymat et défient les préjugés en mettant de l'avant leurs intérêts.

La route est dure, diront certaines personnes. Les pas sont incertains, ajouteront d'autres. Cependant les temps de luttes suscitent des réformes qui ne verraient pas le jour autrement. À nous de voir à ce que les améliorations apportées à nos conditions de vie et de travail nous inspirent une combativité renouvelée pour de nouvelles victoires.

Loin de signifier la fin de nos mobilisations, nos avancées nous mènent à l'approfondissement de nos buts, de nos objectifs. Voulons-nous d'une égalité apparente sans droits réels? Ou visons-nous une réorganisation sociale qui procure la reconnaissance et la revalorisation du travail de toutes et tous?

Croyons-nous véritablement à la nécessité de la réduction des écarts de revenus et de conditions de vie entre les différentes couches sociales? Qu'allons-nous accomplir pour un enseignement et une formation non discriminatoires? Quand allons-nous enfin considérer prioritaire l'établissement d'un réseau gratuit de services collectifs, tels des services de garde, services accessibles et adaptés aux besoins de toutes et tous?

Bien des questions sont encore à poser et nul ne peut prédire quel sera le cheminement de notre société.

La marche vers l'égalité ne pourra pas se réduire à une plus grande et meilleure utilisation de ressources humaines.

Et parmi les réponses apportées à ce jour les programmes d'accès à l'égalité, quelle qu'en soit la portée immédiate, s'inscriront dans les démarches d'affirmation et de prise en charge des groupes sociaux objets de discrimination. Leur dynamisme et leur combativité détermineront les gains d'une société en cheminement et en réorganisation.

ORIGINE DE L'ACCÈS À L'ÉGALITÉ

Dans des périodes de transformations économiques, les gouvernements sont amenés à adopter des palliatifs aux problèmes de gestion de la main-d'oeuvre et aux problèmes sociaux.

L'accès à l'égalité tire son origine de ce que l'on a appelé aux États-Unis l'**action positive** (« affirmative action »), mise en place il y a plus de 40 ans déjà. Devant participer à l'effort de production de guerre, l'État instaurait un programme de contrôle de la discrimination en emploi. Ces programmes se sont d'abord appliqués à l'industrie de guerre. Par la suite, une série de décrets amenèrent l'obligation contractuelle pour les entrepreneurs de l'État embauchant plus de 50 employés et tous les détenteurs de contrats de construction fédéraux d'au moins 50 000$ ou subventionnés par l'aide fédérale: en plus d'être soumis au respect des clauses non discriminatoires, ces employeurs devaient élaborer un programme d'action positive au sein de leurs établissements. [19]

On a ainsi longtemps cherché à modifier des valeurs et des comportements sociaux par l'établissement de lignes de conduite. La portée de ces méthodes demeurait restreinte au plan économique et leur impuissance était totale face à l'enracinement de la discrimination.

Sous les pressions du mouvement pour les droits civiques et du mouvement noir, le gouvernement américain fut acculé à adopter des mesures de redressement, d'accès à l'emploi et de neutralisation de la discrimination systémique: c'est ce qu'on a appelé **programme d'action positive.** Cette nouvelle approche fut alors définie comme un processus de planification

des ressources humaines composant la main-d'oeuvre active.

Les patrons des entreprises qui ont eu à négocier avec la commission fédérale chargée d'appliquer la loi (exemple: le réseau Bell téléphone connu sous le nom de AT & T) témoignent aujourd'hui de l'impact positif obtenu grâce à l'introduction d'un programme d'action positive dans leur entreprise: meilleure utilisation des ressources, assainissement des politiques de gestion du personnel, ... Est-ce à dire que les mesures adoptées ont corrigé la discrimination existante chez ces employeurs? C'est tout autre chose.

Il est intéressant de rappeler cette évolution du cadre légal aux USA, car nous allons voir que le gouvernement québécois s'apprête à retaire les mêmes expériences.

LE CADRE LÉGAL FÉDÉRAL ET PROVINCIAL

Où en est-on ici dans ce domaine?

Depuis 1977, toutes les provinces canadiennes ainsi que le gouvernement fédéral ont des législations qui interdisent la discrimination salariale et la discrimination en emploi. Ces législations antidiscriminatoires sont principalement de juridiction provinciale. Les seules exceptions, où la législation fédérale s'applique, concernent les entreprises sous juridiction fédérale (communications, transports et autres activités interprovinciales).

Pour donner aux groupes discriminés un plein droit à des programmes d'accès à l'égalité, il fallait l'inscrire dans des lois. Pour le gouvernement fédéral, c'est la Loi canadienne sur les droits de la personne et pour le gouvernement québécois, c'est la Charte des droits et libertés de la personne du Québec qui s'appliquent.

Les organismes chargés d'appliquer les principes de la loi sont pour le Canada, la Commission canadienne des droits de la personne, et au Québec, la Commission des droits de la personne du Québec.

Dans leurs domaines respectifs d'application et face aux entreprises qui sont de leur juridiction, ces deux organismes ont, entre autres pouvoirs, celui d'assister les entreprises dans l'élaboration de programmes spéciaux, de recevoir des plaintes, d'initier des enquêtes, de tenter le règlement de litiges par conciliation et d'en surveiller les accords. Au fédéral, la Commission peut constituer un Tribunal des droits de la personne, si nécessaire, tribunal qui aura, et lui seul, le pouvoir coercitif d'imposer des programmes. Au Québec, ce sont les tribunaux ordinaires qui ont ce pouvoir.

Les Commissions n'ont donc pas le pouvoir d'imposer des programmes d'action positive et n'ont en la matière qu'un rôle de conseillers et de médiateurs.

Notons que le gouvernement Québécois utilise dans le projet de règlement déposé en juin 1985, les termes « Programmes d'accès à l'égalité » alors que le gouvernement fédéral adoptait récemment l'expression « Programmes d'équité en matière d'emploi », suite aux recommandations du Rapport Abella (1984).

Les gouvernements ont aussi le pouvoir par règlement d'inscrire des clauses contre la discrimination systémique comme condition d'obtention de contrats, permis, licences ou subventions aux entreprises avec lesquelles ils font affaire, en conformité avec les principes des législations sur les droits de la personne. C'est ce qu'on appelle: l'obligation contractuelle. Cependant, aucun des deux gouvernements n'a encore procédé à l'adoption de telles mesures.

Les limites

Certaines situations peuvent représenter des exceptions à la discrimination en emploi; il s'agit de ce que les lois nomment expressément « exigences professionnelles normales » (loi canadienne, article 14) ou encore « exigences de l'emploi » (Loi 86 modifiant la charte québécoise.)

L'absence de réglementation sur les programmes d'accès à l'égalité ou équité en emploi, aux deux paliers de gouvernement, a aussi un effet atténuateur de la portée de la loi. Il n'existe rien à l'heure actuelle pour régir l'application des programmes et rien n'oblige les employeurs à se conformer à un cadre défini d'opération ni à rendre compte des résultats. Il n'y a pas non plus pour l'employeur obligation de négocier les programmes.

En dépit du fait que les lois canadiennes et québécoises ne contiennent aucune définition de la discrimination systémique, le caractère collectif de la discrimination est néanmoins reconnu pour les membres des groupes victimes d'exclusion. Les lois permettent, du moins théoriquement, de juger à partir des effets constatés, sans avoir besoin de prouver les intentions de l'auteur. En pratique, la tendance inverse a prévalu dans les tribunaux jusqu'à aujourd'hui.

Le cadre général d'application des programmes d'accès à l'égalité a donc des limites sérieuses. Il justifie les employeurs dans la défense prioritaire de leurs intérêts économiques et rend quasi aléatoire la modification de leurs pratiques discriminatoires en emploi.

Interdire la discrimination est une chose, la corriger en est une autre. Or, la préférence actuelle des deux gouvernements va vers le libre consentement des entreprises.

FICTION VI

Discrimination sur la base du sexe

En route pour la quarantaine - Cheminer en dépit de...

Ainsi, Jeanne avait raison. Ce n'était pas une rumeur. Il a bel et bien réussi à convaincre le comité directeur de me congédier. Après toutes ces années de service... la porte, sans tambour ni trompette. Décidément, il n'aura jamais digéré que je m'oppose à lui pour ce qui est des méthodes pédagogiques.

(...) « ... Ne correspond pas au profil de carrière souhaité. ... A fait preuve de désintérêt face à la poursuite d'activités de recherche... A fait l'objet d'évaluations négatives quant à la qualité de son enseignement (...) »

Mais où sont-ils allés chercher ça? Quelle évaluation? J'ai des témoignages à la dizaine d'étudiants satisfaits de mes cours. Ça ne tient pas debout. Quant au profil de carrière et à mon intérêt pour la recherche... c'est plutôt que j'ai une famille en plus du travail qui dérange certains. Que je me sois « permis » de mettre au monde trois enfants et de continuer à travailler, ils me le reprocheront toujours. Même si ce n'est pas la raison officielle de mon congédiement.

Je ne peux pas accepter ça. Il faut que je réussisse à démontrer, hors de tout doute que l'excellence de mon travail ne peut être mise en cause. Ils ne perdent rien pour attendre. Et, s'il le faut, je porterai plainte à la Commission des droits de la personne.

QU'EST-CE QU'UN PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ?

Eléments de définition

Par définition, l'action positive ou programme d'accès à l'égalité s'attaque à la discrimination systémique en ce sens qu'elle vise à imposer des mesures particulières aux systèmes, aux institutions et à leurs structures pour réintégrer le groupe exclu et supprimer les traitements d'inégalités.

Le programme-modèle

Il a pour buts de corriger les effets de la discrimination passée, d'assurer une représentation des membres du groupe discriminé dans tous les secteurs d'emploi qui soit proportionnelle au pourcentage de la main-d'oeuvre active de ce groupe détenant les compétences requises, de permettre à ceux-ci d'accéder à tous les niveaux et types d'emploi afin d'enrayer le phénomène des ghettos d'emploi.

Eléments essentiels

La Commission des droits de la personne du Québec a dès 1980 précisé ce que devrait contenir un tel programme:

1- Des mesures d'égalité de chances, soit:

- l'élimination des pratiques de discrimination explicite ou intentionnelle: (par exemple: des postes réservés exclusivement soit à des femmes, soit à des hommes);

- la modification des pratiques de gestion du personnel qui défavorisent, même involontairement, un groupe de personnes (par exemple: certaines questions contenues dans des formulaires de demandes d'emploi, certaines questions posées à l'occasion d'entrevues de sélection, etc.).

On doit ici regarder ce qui a trait

- aux avantages sociaux
- formulaires d'emploi
- sélection à l'embauche
- plan de classification
- salaires.

2- Des mesures de redressement ou d'égalité de résultats, soit:

- des dispositions visant à redresser la discrimination antérieure à l'égard d'un groupe défavorisé en accordant, de manière préférentielle, certains bénéfices à ce groupe (par exemple: programmes spéciaux de recrutement, embauche préférentielle, cours de formation de base ou de perfectionnement).

3- Des mesures de soutien pour s'assurer des résultats positifs notamment à ce qui a trait à:

- l'organisation du travail
- les services (garderies, etc.)
- la formation professionnelle.

4- Des objectifs et un échéancier, c'est-à-dire des résultats escomptés d'un programme (exprimés en terme quantitatifs), qui tiennent compte de la situation de l'entreprise ou de l'institution et des contraintes affectant sa performance, et qui doivent être réalisés dans un délai fixé. [40]

Phases-types

Cinq phases-types d'élaboration d'un programme sont à recommander:

1- Planification
2- Analyse de la situation de l'emploi
3- Conception du programme
4- Approbation
5- Mise en application.

Eléments de critique

En réalité, quelles que soient les limites des programmes d'accès à l'égalité tels que définis plus haut, nous n'en sommes même pas là. Les programmes d'accès à l'égalité sont rares, et lorsqu'ils existent, ils visent surtout l'accès à l'emploi; augmenter la représentation de personnes discriminées là ou elles sont sous-représentées sans nécessairement questionner toute l'organisation du travail et les réalités des femmes dans l'emploi.

Si on s'attarde à l'intervention du gouvernement québécois et que l'on considère le projet de règlement déposé en juin 1985, on doit faire les constats suivants:

- les programmes d'accès à l'égalité sont à l'heure actuelle strictement volontaires, à moins de recommandations de la CDPQ ou d'ordonnance du tribunal;

- la direction de l'entreprise est maître d'oeuvre et détient le rôle principal dans l'implantation d'un programme;

- aucun mécanisme n'est prévu pour réaliser une participation syndicale et la négociation;

- même critique pour la participation effective des groupes discriminés à un comité d'implantation du programme;

- la définition du contenu du programme est laissée à la discrétion de l'employeur de même que ses buts et objectifs et celui-ci a toute latitude pour prendre en considération toutes sortes de contraintes internes ou externes.

Par ailleurs, une critique réalisée en 1982 des programmes volontaires mis sur pied par des entreprises privées et des ministères gouvernementaux au Canada fait ressortir des contradictions, telles que:

- les politiques d'emploi semblent avoir été dépouillées de leurs éléments discriminatoires;

mais

- les programmes n'ont donné lieu qu'à de piètres résultats au niveau d'une répartition équilibrée des femmes et des hommes dans tous les types d'emplois et à tous les niveaux;

- les statistiques permettant l'évaluation de l'impact des programmes ne sont pas accessibles;

- certaines données internes sur les situations de discrimination sont tenues confidentielles (double listes d'emplois, profil de progression des femmes, critères de qualification différenciés)...;

- l'accent est mis sur l'embauche sans aucune prise en considération des mises à pied, quel que soit le contexte économique.

ET SI ON QUESTIONNAIT LES SOLUTIONS?!

Je puis en connaissance de cause me poser quelques questions...

Puis-je m'attendre à ce que les programmes d'accès à l'égalité s'appliquent aussi à une désexisation dans l'embauche, à une redéfinition-revalorisation des postes et des tâches, à une reconsidération de l'accès aux postes non traditionnels? Au niveau interne, cela peut-il amener une remise en question des échelles de promotion et de la formation?

Les programmes d'accès à l'égalité pourraient-ils assurer le maintien des emplois actuels, dans la mesure où ils ne peuvent agir sur les mises à pied résultant de l'introduction des nouvelles technologies, ni sur les compressions budgétaires qui donnent lieu à des fermetures de postes?

Compte tenu des perspectives d'évolution du marché du travail et des risques de diminution des postes occupés par les femmes ainsi que de conversion et de déqualification de ceux-ci, les programmes d'accès à l'égalité suffiront-ils pour améliorer la situation des femmes face à l'emploi?

Bref, est-ce qu'ils peuvent répondre aux besoins des femmes, des membres des groupes ethniques discriminés et à ceux des personnes handicapées, compte tenu de la situation générale du marché du travail?

Je dois convenir qu'ils ne seront pas suffisants. Ils sont un outil correctif parmi d'autres. Seuls, ils ne peuvent remédier à la discrimination. Ne serait-ce qu'à cause de l'écart entre l'identification des origines, des manifestations et des implications de la discrimination systémique; des moyens limités préconisés pour y mettre fin; des mécanismes trop partiels d'application et du peu de contraintes contenues dans les règlements soumis à la consultation en septembre 1985.

L'approche sous-jacente aux programmes d'accès à l'égalité ne remet pas en question tous les phénomènes de la structuration du marché du travail. Elle vise plutôt une meilleure adaptation de la main-d'oeuvre à ses exigences de fonctionnement.

Un moyen à notre disposition?

Une étude de la jurisprudence réalisée en 1983 a fait ressortir elle aussi ce décalage entre l'analyse des problèmes et les moyens adoptés pour les résoudre.

« Jusqu'à présent, les problèmes systémiques ont été reconnus mais les remèdes ont été prescrits aux plaignants individuels ». [40]

De plus, le fardeau de la preuve étant du côté de la victime de discrimination et l'accès aux données factuelles souvent difficile, le rapport des forces est faussé dès le départ.

En fait, les programmes d'accès à l'égalité comme forme de dédommagement sont limités au cas par cas, comme mesure individualisée à l'entreprise. On est loin des objectifs initiaux.

Revendiquer des changements importants dans les législations ne suffit pas en soi à régler les problèmes auxquels se bute une mise en œuvre de réels programmes d'accès à l'égalité. La loi n'a de force que si elle est assortie d'une véritable volonté politique. Pour l'instant, les législations légalisent l'adoption de programmes volontaires et fournissent toute latitude aux entreprises.

Outre l'absence de précision du cadre d'application, le bilan d'évaluation des programmes volontaires mis en œuvre fait ressortir le peu de mesures de redressement ou de soutien, la quasi-absence de prévisions numériques et une application limitée au niveau interne. Aucun programme ne s'est penché sur les problèmes dépassant la planification des ressources humaines, tels la réorganisation des postes de travail, le réaménagement de conditions générales de travail, des relations de travail. [41]

Enfin, les résultats des programmes étudiés permettent de croire que ce sont les personnes ayant déjà une certaine scolarité, les qualifications requises et souvent même l'expérience, qui tirent avantage des programmes mis en place.

Dans ce sens, la CEQ faisait en novembre 1982 sa propre critique des limites des programmes d'accès à l'égalité, lors de sa réaction au projet de loi 86 amendant la Charte des droits et libertés de la personne du Québec :

« ... nous craignons que les programmes d'accès à l'égalité (Action positive) se limitent à des « promotions individuelles » que rien ni personne ne nous permet par ailleurs de trouver illégitimes quand elles prétendent désormais être rendues accessibles aux exclues d'hier, mais qui ne peuvent constituer des solutions collectives pour ces mêmes exclues qui le demeurent en tant que groupes. Des femmes-cadres en nombre équivalent aux hommes-cadres soit, mais n'estimons pas par là avoir réglé le problème des femmes surexploitées dans tous les métiers mal payés qu'elles occupent et continueront d'occuper parce que c'est ceux-là que le système économique et la tradition leur laissent ».

Enjeux pour nos interventions

La perspective d'établissement de véritables programmes d'accès à l'égalité soulève des enjeux majeurs. Par ailleurs, les revendications et les luttes des femmes viennent en cette ère de virage technologique très souvent en contradiction avec d'autres intérêts. L'orientation donnée aux politiques d'emploi, en tant qu'enjeu de la régulation du marché du travail dans les années à venir risque d'avoir comme conséquence de faire dévier et de subordonner les programmes « d'action positive » à cet enjeu économique en évitant de s'attaquer à la division sexuelle du travail.

La CEQ identifiait déjà en 1982, dans sa réaction au projet de loi amendant la Charte des droits, que l'idée des programmes d'accès à l'égalité lui semblait généreuse quoique « suspecte », précisant qu'elle ne les tenait pas pour une panacée mais comme un instrument utile, bref : nécessaire.

La promotion gouvernementale de ces programmes faisait le lien avec l'évolution du marché du travail, tel que présenté dans le Manuel de formation technique d'Action positive, de la Commission d'emploi et d'immigration Canada (CEIC).

Les populations-cibles des programmes d'accès à l'égalité ont en commun, hors leur inégalité, la caractéristique de représenter des charges sociales importantes, mais d'être potentiellement rentables dans une conjoncture économique exigeante. Citons un extrait de ce Manuel:

« OBJECTIFS DE L'ACTION POSITIVE »

« L'action positive vise également à une meilleure utilisation des ressources humaines. La sous-utilisation des femmes, des autochtones et des personnes handicapées se traduit, sur le plan économique, par des coûts énormes, compte tenu de la production sacrifiée et des talents sous-exploités. La pauvreté et l'injustice engendrent aussi des dépenses sociales importantes, telles les prestations d'assistance sociale versées à des personnes qui pourraient être employées de manière productive. C'est pourquoi, en améliorant les possibilités d'accès des membres des groupes-cibles à des emplois ou à de meilleurs emplois, l'action positive facilite le fonctionnement normal et rationnel du marché du travail et a, sur l'ensemble de la société, des effets positifs ». (43)

La CEQ réitère comme organisation sa ferme intention de négocier ces programmes pour ne pas qu'ils se retournent contre les populations-cibles et contre l'ensemble des travailleuses et des travailleurs.

Quant à la nécessaire présence des non-syndiqués, la CEQ considère essentiel que la réglementation prévoie pour les entreprises non syndiquées la formation d'un comité paritaire d'accès à l'égalité sur lequel seraient élus par leurs pairs des représentantes et représentants des salariés, sous la surveillance d'un commissaire du travail.

Dans son mémoire sur le projet de réglementation concernant les programmes d'accès à l'égalité, la CEQ a demandé aussi au gouvernement d'adopter des dispositions visant à interdire à tout employeur toutes formes de représailles envers celles et ceux qui participent à des activités en vue ou dans le cadre de l'élaboration, l'implantation ou l'application d'un programme d'accès à l'égalité.

IMPORTANCE DES MESURES D'APPUI

Parler de programme d'accès à l'égalité sans reconnaître le droit pour les femmes à des congés de maternité payés sans perte de bénéfices, pour les parents l'accès à des garderies, pour les handicapés l'accès à des moyens de transport, pour les autochtones le respect de leur culture, serait une injure à leurs besoins les plus fondamentaux.

FICTION VII

« Nous n'avons pas le choix de nous battre »

RAPPEL DES CONDITIONS FAITES AUX AÎNÉS

- « Micro numéro 1, la parole est à vous. »

- « Je voudrais apporter un témoignage à l'appui de la discussion en cours à cette assemblée concernant la négociation des programmes d'accès à l'égalité dans la fonction publique et dans les entreprises trouvées coupables de discrimination. Je dois dire que je suis stupéfaite. Depuis une heure j'ai entendu certains d'entre nous critiquer les limites et les failles du règlement gouvernemental. D'autres ont crié à la récupération des luttes des femmes. D'autres encore ont décrété que l'opération ferait l'affaire des patrons et, qu'une fois mise en branle, elle s'avérerait vite rentable. Il y en a, par ailleurs, qui ne semblent même pas certains que la discrimination systémique existe réellement.

Monsieur le Président, je proteste. Pour ma part j'affirme que, OUI, la discrimination existe et se perpétue encore aujourd'hui. C'est sur elle que repose la société. Et j'ajoute que si nous en doutons, il n'y a qu'à regarder de près la composition des effectifs de nos établissements, leur répartition dans les classes d'emplois, ainsi que les moyennes des salaires attribués aux hommes et aux femmes.

Je vis moi-même une situation qu'il m'a pris bien du temps à dénoncer comme étant discriminatoire. Après plus de trente ans passés dans l'enseignement, entrecoupés d'absences pour maternités, je me retrouve aujourd'hui avec une perte d'années de services - due au fait qu'on nous obligeait alors à démissionner de notre emploi pour aller exercer notre « vocation de mère » - et un droit à la retraite pour ainsi dire bafoué.

Des cas comme le mien, il en existe un bon nombre. »

- « Micro numéro 1, je vais devoir vous prier de conclure. »

- « Je conclus, monsieur le Président. De nombreuses situations, peut-être explicables historiquement, se reproduisent néanmoins encore aujourd'hui dans nos milieux de travail. De plus, l'exclusion des filles et des enfants de groupes minoritaires s'opère sous nos yeux tous les jours dans les écoles. Nous n'avions jusqu'à ce jour que bien peu de moyens pour intervenir face à ces situations. L'occasion nous est enfin fournie de pouvoir tracer le portrait des inégalités de fait qui existent dans les milieux où nous sommes présentes.

Ne serait-ce pas là un objectif stimulant pour une organisation syndicale qui veut travailler à l'édification d'une société juste? Je crois profondément que nous n'avons pas le choix d'embarquer ou non dans la longue marche vers l'égalité, même si nous pouvons considérer que les moyens sont encore restreints. »

- « En faites-vous une proposition, micro numéro 3? »

- « Oui. Je demande à ce que dans chaque établissement une enquête soit menée localement et que soit effectuée une analyse d'effectifs, de disponibilité et du système d'emploi; que la même enquête soit menée pour ce qui est des étudiants dans le système scolaire; et que les résultats de ces enquêtes soient ensuite compilés et analysés au niveau national puis rendus publics. »

- « Je vous remercie, micro numéro 1. Y a-t-il une personne pour appuyer cette proposition? »

CONCLUSION GÉNÉRALE

J'aspire comme beaucoup d'autres avant moi à un monde meilleur et à l'avènement progressif d'une société qui verrait la décroissance de ses investissements militaires et le développement équilibré de chaque région du globe, sur une planète sans menace nucléaire.

Je travaille à l'édification d'une terre hospitalière pour mes enfants, sans exploiteur, sans exploité. Je sens la puissance des femmes renaître des cendres du passé. S'affirme autour de moi la beauté des visages aux contours multiples, burinés de soleil, de froid, de vents et de tempêtes, marqués de millions de paysages. Des corps épanouis d'êtres sans entrave ni barrière.

Mûrissent des projets d'égalité et de justice issus de siècles de guerres et de domination. Sont revendiqués l'harmonie, le respect entre les femmes et les hommes, sans classe sociale ni statut différencié par le sexe, la race, les orientations de vie ou le degré de productivité. Et progresse l'Histoire qui a vu bien des reculs, bien des défaites mais aussi des avancées.

Une détermination nous porte de l'avant sans que nous ne reconnaissions toujours le courant qui pousse nos pas.

Je contribue à bâtir l'espoir même si je n'entrevois de perspectives à court terme que pour une minorité entre tous et toutes. J'ai ce besoin de lutter pour que la vie soit meilleure même si les armes parfois se retournent contre moi. Je veux rassembler et unir, consciente que mes peurs et mes insécurités rendent fragiles mes alliances.

Comme femme, je me lève aujourd'hui pour prendre la relève, vers de nouveaux combats. Des hommes me rejettent telle une intruse, une usurpatrice. Je prévois bien des guerres encore, bien des querelles et des incompréhensions. Je vois ceux que l'on a battoués, pillés, réduits à l'exil dans leur propre pays, prendre armes et révolte.

Et je pressens que l'insurrection ne connaîtra ni trêve ni repos, et qu'elle devra trouver réponse dans une plus grande équité.

J'entends des enfants crier qu'on ne les écoute guère et qu'ils veulent eux aussi leur place dans un monde de bouleversements. Et je regarde certains d'entre eux reproduire la haine, la méfiance, la petitesse. Je m'interroge sur les enseignements que je transmets encore. Que prônent-ils sinon l'obéissance et la complicité avec l'ordre établi?

Et que seront demain celles et ceux qui, à cette heure, apprennent de moi, sinon le prolongement de mes crises, de mes errances, de mes lâchetés comme de mes courages. En rupture ou en continuité, ils reprendront sans doute les pas accomplis et les recherches amorcées. Mais ils hériteront aussi de tout ce que je n'aurai pas tenté.

Ainsi faut-il que je me batte pour que grandissent les espaces de nos libertés collectives et individuelles et que se forgent des idéaux à chaque âge renouvelés. Ainsi doit-on identifier les routes qui mènent à une prise en charge accrue de nos vies, de nos identités.

RÉFÉRENCES

1. Commission des droits de la personne du Québec, *L'action positive et la Charte des droits et libertés de la personne* (Document de travail), mars 1981, Gouvernement du Québec, 68 pages; Commission d'emploi et immigration Canada (CEIC), *Action positive, manuel de formation technique*, Ottawa, 1982.
2. Abella, juge Rosalie Silberman, Egalité en matière d'emploi, Rapport d'une commission royale d'enquête, Ottawa, octobre 1984, page 10.
3. La situation des femmes dans les systèmes d'enseignement; une double perspective, Avis au ministère de l'Éducation par le Conseil supérieur de l'Éducation, Gouvernement du Québec, juin 1984, page 27.
4. Baker, Maureen, « Quand je pense à demain », Une étude sur les aspirations des adolescentes, Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, Ottawa, mars 1985, p. 183.
5. Marel-Giasson, Francine, Exposé présenté lors du forum sur les femmes et l'économie organisé par le Conseil du statut de la femme, Québec, 1983.
6. Émission Le Point du 11 septembre 1985, Radio-Canada.
7. Michèle Berthelot, *Travailler c'est trop dur pis s'marier c'est si beau*, communication présentée lors de la journée de l'enseignement professionnel, 30 août 1983, MEQ.
8. A moins d'indications contraires, les informations qui suivent sont extraites de « La situation des femmes dans..., Avis par le CSE, juin 1984. »
9. Beaulne, Pierre, Compilation des données 1981 sur la répartition des effectifs CEQ, 1985; Labrecque, Suzanne, SPPRSQ-Négociation, 1985; Courcelles, Line, Compilation de la situation des professionnelles, SPGQ, 1978 à 1985, novembre 1985.
10. « Le travail, une responsabilité collective », Rapport final de la Commission consultative sur le travail et la révision du code du travail, Québec, 1985, pp. 15 et 54.
11. A part...égale, L'intégration sociale des personnes handicapées; un défi pour tous, Office des personnes handicapées du Québec, 1984, 50 pages.
12. Rapport de recherche Femme et handicap, Secrétariat aux relations avec les citoyens, Conseil exécutif du Gouvernement du Québec, 1985, 88 pages.

12a. Rapport de recherche Femme et handicap, Secrétariat aux relations avec les citoyens, Conseil exécutif du Gouvernement du Québec, 1985, 88 pages.

12a. Idem.

13. Entrevue réalisée dans le cadre de la recherche préliminaire à la rédaction de cette brochure, printemps 1985.
14. Lewis, N., Les handicapés aptes au travail, août 1981, 9 pages.
15. Rapport Femme et handicap, ...; A part... égale, ... déjà cités.
16. A part... égale, déjà cité.
17. Rapport Femme et handicap, déjà cité.
18. *Les Autochtones et l'école*, Un portrait statistique, MEQ, juin 1985, p. 3.
19. Ibid. 36 % de l'ensemble des élèves autochtones fréquentent le secondaire, alors que cette proportion est de 44 % pour l'ensemble des élèves québécois.
20. Aperçu de la situation de la population inscrite du Québec, Affaires indiennes et du Nord, Canada, Décembre 1982, p. 27.
21. Abella, déjà cité, p. 153.
22. Recherches amérindiennes au Québec, Femmes par qui la parole voyage, Vol. XIII, no 4, 1983, 128 pages.
23. Ibid.
24. Abella, déjà cité, p. 183
25. Commission des droits de la personne du Québec, déjà cité.
26. Ibid., pp. 16-17.
27. Abella, déjà cité, pp. 101-103.
28. Abella, déjà cité, p. 187.
29. Commission des droits de la personne du Québec, déjà cité.
30. Illich, genre vernaculaire, Éditions du Seuil, Paris, 1983, 252 pages.
31. Vandelac, Louise, Bélisle, Diane, Gauthier, Anne, Pinard, Yolande; Du travail et de l'amour, les dessous de la production domestique, Éditions Saint-Martin, Montréal, 1985, 418 pages.
32. Dans le livre Basic Call to Consciousness, 1978, dont sont extraites ces phrases lapidaires, les six nations de la Confédération des iroquois s'adressent aux nations du monde par le biais de documents rédigés à l'intention d'un congrès international sur la situation des peuples autochtones des Amériques, tenu à Genève. Cité dans *Le système scolaire face au multiculturalisme et au racisme*, Association canadienne d'éducation, avril 1984, Toronto, p. 17.
33. Harcèlement sexiste, harcèlement sexuel,... Enquête auprès des étudiantes du primaire et du secondaire, CEQ, 1985.
34. Hemish, Thierry, Allocution prononcée au Symposium, Peuples coloniés et droits nationaux, 13 et 14 avril 1984, Mouvement québécois pour combattre le racisme.
35. Pour les autochtones des vastes territoires nordiques, la superficie occupée par les Euro-Canadiens (d'origine européenne) se situe...au sud ! et ne représente pas leur « centre » culturel.
36. Conseil du statut de la femme, Pour les Québécoises: égalité et indépendance,... 5 ans après, document de travail, septembre 1984, 479 pages.
37. Laperrière, Anne, L'intégration des enfants immigrants dans les milieux défavorisés, Étude réalisée pour le Conseil scolaire de l'Île de Montréal, 1984. Cité dans Le Devoir, 11 janvier 1984, page 7.
38. Gauthier, J., d'après David, H., *Les femmes et l'emploi: de la discrimination à l'égalité, le passé, le présent, le futur*, Institut de recherche appliquée sur le travail IRAT, Bulletin no 26, août 1984, Montréal, 96 pages.
39. Drouin, Magnant, Marcotte, Marin, Roiseux, pour Au Bas de l'échelle, Les femmes et l'action positive ou l'accès à l'égalité, Analyse critique, UQAM, 1983, 187 pages.
40. Commission des droits de la personne du Québec, déjà cité, p. 97.
41. Drouin, déjà cité, p. 85
42. Ibid. p. 74
43. Commission d'emploi et immigration Canada, *Action positive, manuel de formation technique*, Canada, 1982, 159 pages.

AUTRES DOCUMENTS CONSULTÉS

Association des femmes autochtones du Québec. « *Document soumis au sous-comité sur la discrimination à l'égard des femmes indiennes* ». Recherches amérindiennes au Québec, Vol XIII, no 1, 1983, pp. 212 à 218.

Caron, Muriel, *l'application de l'article 19 de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec*. Commission des droits de la personne du Québec, 1985, 13 pages.

Comité-Femmes (CNEEQ-CSN), *Se trouver une job c'est bien dur pis s'marier c'est pas sûr*, janvier 85. Accès à l'égalité, spécial réseau-femmes, 47 pages.

Comité spécial sur la participation des minorités visibles à la Société canadienne, *L'égalité ça presse*, Chambre des communes, 1984, 181 pages.

Commission consultative sur le travail. Résumé des propositions (document de travail), mars 1985, audiences publiques, octobre-décembre 1984.

Condition féminine. Syndicat canadien de la fonction publique-Québec. *Guide syndical pour l'implantation des programmes d'accès à l'égalité*. Septembre 1984, 55 pages.

Conseil du statut de la femme, ministère de l'Éducation. *Explorons de nouveaux espaces*. Information sur les carrières non traditionnelles d'avenir à l'intention des adolescentes, 1985, 114 pages.

Conseil du statut de la femme. *Oui, mais... , le bilan des activités gouvernementales en matière de condition féminine est-il positif? 1985*, 98 pages.

Conseil du statut de la femme: *Pour les Québécoises: Égalité et Indépendance ... 5 ans après*. Document de travail, septembre 1984, 479 pages.

Les Conférences socio-économiques du Québec. Décisions 85, rapport de la conférence des 16 et 17 mai 1985, Volume 2, 246 pages.

Coordination à la condition féminine. Plan d'action triennal, *Éducation-Condition féminine 1985-1988*, ministère de l'Éducation du Québec, 22 pages, 1985.

Coordination à la condition féminine. *Plan d'action de la déséxisation des matériels scolaires*, ministère de l'Éducation du Québec, 54 pages, 1985.

Des sœurs, Bélanger, Francine, *l'École rose... et les cols roses*. Éditions St-Martin-CEQ, 125 pages, 1980.

École des relations industrielles, Université de Montréal. *Normes du travail. Impacts sur la gestion des ressources humaines et sur les rapports collectifs du travail*. Numéro 15, 1984, 117 pages.

Fédération des travailleurs du Québec: *l'Égalité, source de changements*. Document d'appui au colloque sur l'accès à l'égalité en emploi pour les femmes. Montréal 28, 29, 30 octobre 1984.

Gagnon, France, *Les travailleuses salariées et la réforme du mode de négociation dans le secteur public et parapublic au Québec*, Conseil du statut de la femme, 1985, 91 pages.

Laferrière, Michel, « *L'éducation des enfants des groupes minoritaires au Québec* », sociologie et société, Vol XV, 2, pp. 117 à 147.

Messier, Suzanne, *Les femmes, ça compte*, ministère des Communications du Québec, CSF, 200 pages, 1984.

Ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration, *Autant de façons d'être Québécois*, plan d'action du gouvernement du Québec à l'intention des communautés culturelles, 1981, 88 pages.

Ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration, *Femmes immigrantes, à nous la parole*, actes du colloque, 4, 5, 6 juin 1982, Montréal, 172 pages.

Ollivier, Emile, « *Sur les problèmes des enfants haïtiens en milieu scolaire* », collectif paroles, janvier-février 1980, pp. 17 à 24.

Travail Canada. *Égalité des races et des sexes en milieu de travail: un défi et une chance*. Bureau de la main-d'œuvre féminine, 1979, 261 pages.

Communications CEQ

JUIN 1986 — D-8771